La migration pendulaire de la main-d'œuvre entre la Pologne et l'Allemagne

Circular Labor Migration between Poland and Germany

Birgit Glorius

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/etudesrurales/8829>

DOI : 10.4000/etudesrurales.8829

ISSN : 1777-537X

Éditeur

Éditions de l'EHESS

Édition imprimée

Date de publication : 1 juillet 2008

Pagination : 139-152

Référence électronique

Birgit Glorius, « La migration pendulaire de la main-d'œuvre entre la Pologne et l'Allemagne », *Études rurales* [En ligne], 182 | 2008, mis en ligne le 01 janvier 2010, consulté le 12 février 2020. URL : <http://journals.openedition.org/etudesrurales/8829> ; DOI : 10.4000/etudesrurales.8829

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_0139

La migration pendulaire de la main-d'oeuvre entre la Pologne et l'Allemagne

par Birgit GLORIUS

| Editions de l'EHESS | Études rurales

2008/2 - 182

ISSN 0014-2182 | ISBN 9782713222054 | pages 139 à 152

Pour citer cet article :

— Glorius B., La migration pendulaire de la main-d'oeuvre entre la Pologne et l'Allemagne, Études rurales 2008/2, 182, p. 139-152.

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.

LA MIGRATION PENDULAIRE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ENTRE LA POLOGNE ET L'ALLEMAGNE

Birgit Glorius

Les sucreries allemandes stagneraient sans les quelque 500 000 manœuvres polonais qui plantent ces betteraves à sucre. J. Grabiec [1912, cité par E. Pietraszek 2003 : 111]¹.

CETTE CITATION provient d'une source historique mais elle pourrait tout aussi bien avoir été extraite des discours les plus contemporains sur le rôle des travailleurs saisonniers étrangers dans l'agriculture allemande.

Face à l'internationalisation du marché agricole et à la concurrence accrue liée à la production de masse dans les pays du sud de l'Europe, l'agriculture allemande connaît, ces dernières années, un processus de restructuration profonde. Le passage à des cultures intensives, qui permet d'obtenir des prix concurrentiels, ne peut être financé qu'avec l'emploi de travailleurs étrangers bon marché, essentiellement polonais. Ainsi, au cours des années 1990, un nouveau système migratoire s'est mis en place, qui ressemble étrangement au marché du travail d'il y a cent ans.

Nous partons de l'hypothèse qu'une partie de l'histoire migratoire germano-polonaise se répète. En nous appuyant sur un travail ethnographique, nous décrirons les processus réels de la migration pendulaire entre la Pologne et l'Allemagne, et ce dans une perspective macro- et microéconomique. Nos données ont été

collectées au cours des années 2003-2005 dans la région orientale de la Saxe [Glorius 2006]². Puis nous mettrons en évidence les changements les plus récents, mais aussi les continuités de ce système migratoire.

L'exemple des travailleurs saisonniers polonais dans le secteur agricole allemand permet d'analyser les principaux aspects de la migration temporaire, à savoir ses causes, les caractéristiques socioéconomiques des migrants, le rôle des réseaux sociaux et des agences de recrutement ainsi que l'impact de ce processus sur les employés et les employeurs.

Une migration circulaire

La migration entre la Pologne et l'Allemagne a plus d'un siècle. Elle a traversé des périodes de déclin et d'ajustement. Elle peut être caractérisée par le nombre élevé et la grande diversité des acteurs concernés.

1. Traduit par l'auteur.

2. Dans le cadre du projet de recherche « Migration transnationale : migration pendulaire entre la Pologne et l'Allemagne », financé par la Fondation scientifique allemande (*Deutsche Forschungsgemeinschaft*, DFG). Citons, à cet égard, d'autres travaux portant sur le même sujet, notamment une recherche de 1999-2000, réalisée en coopération avec le Centre d'études du marché de l'emploi allemand auprès de 175 ouvriers polonais en Allemagne et 122 ouvriers polonais de retour en Pologne [Korczyńska 2001], et une enquête de 2001 portant sur 202 travailleurs migrants répartis dans l'ensemble de l'Allemagne et réalisée par le ministère allemand de l'Emploi [Venema et Grimm 2002].

DIMENSION HISTORIQUE ET POLITIQUE DE CETTE MIGRATION

« *Jechać na Saksy* » (se rendre en Saxe) : cette expression, forgée au début du XX^e siècle, illustre les grands flux migratoires d'ouvriers de l'agriculture et de l'industrie vers les régions orientales de la Prusse. Dès les années 1850, des ouvriers agricoles arrivaient en Saxe, en provenance de Haute-Silésie, suivis, après 1870, par des ouvriers de la construction et des mines qui rejoignaient le gigantesque bassin de la Ruhr. À partir des années 1880, les migrants des régions russe et autrichienne de l'État polonais vinrent travailler en Saxe en tant qu'ouvriers agricoles [Neutsch *et al.* 1999].

Au début du XX^e siècle, environ 600 000 saisonniers polonais participaient à l'agriculture prussienne, et ce de quelques semaines à quelques mois par an. D'après une source historique datant de cette époque, leurs revenus atteignaient 80 millions de marks par an [Grabiec 1912, cité par Pietraszek 2003 : 111]. La migration pendulaire vers l'Allemagne était perçue comme une alternative à l'émigration, le plus souvent permanente, vers les États-Unis. Plus de 3 millions d'individus prenaient part à la migration circulaire vers la Prusse avant 1914. Ce qui montre combien la circulation de la main-d'œuvre vers ce pays était profondément ancrée dans la société polonaise [Pietraszek 2003 : 127-128].

Ces flux ont fortement décru entre les deux guerres mondiales. Puis les décennies suivantes ont été marquées, jusqu'en 1989, par d'autres formes, plus permanentes, de migration vers la RFA, avec les Allemands dits « de souche » – les *Aussiedler* – et les

réfugiés politiques [Lederer 1997]. Les possibilités de migration de main-d'œuvre temporaire vers la RFA étaient alors réduites, en raison principalement de la réglementation polonaise. Toutefois, dès les années 1970 et 1980, des citoyens polonais entrant en RFA avec un visa touristique parvenaient à obtenir, dans l'agriculture, un permis de travail exceptionnel, faute de quoi ils se faisaient employer en situation irrégulière. Leur nombre est estimé à près de 50 000 par an [Spahn 1999]. Établissant des contacts de façon individuelle, ils furent les précurseurs du dense réseau actuel entre employeurs allemands et saisonniers polonais.

Les relations migratoires entre la Pologne et la RDA se sont développées d'une autre manière. Dans les années 1960, le recul démographique de la RFA a produit dans ce pays une demande constante de main-d'œuvre, en particulier dans les secteurs de l'industrie et de la construction. Tandis que la RFA recrutait ses ouvriers étrangers dans les régions sud et sud-ouest de l'Europe, la RDA, de son côté, établissait un système de migration de main-d'œuvre avec la Pologne et d'autres États socialistes.

Puis furent conclus des accords bilatéraux sur le travail contractuel temporaire et la sous-traitance. Au milieu des années 1970, environ 50 000 Polonais avaient signé un contrat de travail temporaire en RDA. Leur principale motivation était le différentiel salarial ainsi que les meilleures conditions de travail qu'offrait cet État. Les contrats avaient une durée maximale de quatre années, mais de nombreux migrants parvenaient à prolonger leur séjour jusqu'à dix ans du fait que

la RDA manquait d'ouvriers. Cependant, la loi est-allemande sur l'immigration ne prévoyait ni résidence permanente ni regroupement familial.

En 1989, la plupart des ouvriers polonais ont perdu leur emploi et ont décidé de rentrer chez eux [Jasper 1991 ; Helias 1992]. En dehors de la migration de main-d'œuvre convenue de manière bilatérale, jusqu'à 100 000 saisonniers entraient chaque année en RDA au moment des récoltes – pour la plupart des étudiants, qui étaient recrutés et accompagnés par les organisations des jeunesses socialistes [Helias 1992]. Bon nombre de ces organisations se sont adaptées à la situation après 1990 : elles proposent aujourd'hui aux employeurs agricoles d'Allemagne de les aider à recruter leurs ouvriers polonais, contribuant ainsi à une certaine continuité des flux migratoires.

LES CHANGEMENTS DANS LE SYSTÈME MIGRATOIRE APRÈS 1990

La transformation politique de l'Europe de l'Est, qui a apporté, entre autres choses, une liberté de voyager associée à des différences de salaire et de niveau de vie entre les deux Europe, a constitué un véritable défi pour l'Allemagne réunifiée [Fassmann et Hintermann 1997 ; Weise *et al.* 1997 ; Straubhaar 2001]. Cette réunification avec une partie orientale économiquement plus faible a considérablement accru le chômage. Cependant le pays a considéré qu'il avait une responsabilité historique envers l'Europe centrale : il s'agissait de ne pas lui « fermer la porte ». Pour réduire la pression migratoire et améliorer la situation économique des individus et des pays concernés, l'administration

allemande a signé une série d'accords bilatéraux avec les États de l'Europe de l'Est. Il convient de mentionner l'effet positif que ces mesures ont eu en retour pour l'Allemagne, qui a ainsi pu satisfaire ses besoins en main-d'œuvre peu qualifiée et peu rémunérée, sans pour autant compromettre son régime social.

Les principales catégories de travailleurs temporaires migrants définies par ces accords bilatéraux sont les saisonniers (*Saisonarbeitnehmer*), les contractuels (*Werkvertragsarbeitnehmer*), les travailleurs invités (*Gastarbeitnehmer*) et les transfrontaliers (*Grenzarbeitnehmer*). Si les saisonniers sont employés par voie directe, principalement dans le secteur agricole et pour une durée maximum de quatre mois, les contractuels, eux, sont employés par une entreprise de leur pays d'origine, qui sous-traite avec des entreprises allemandes, principalement dans le secteur de la construction. L'accord sur les travailleurs invités porte essentiellement sur de jeunes étrangers qui se voient offrir la possibilité de perfectionner leur allemand et d'accroître leurs compétences professionnelles au cours d'un séjour de douze à dix-huit mois. Enfin, l'accord sur le travail transfrontalier vise uniquement la Pologne et la République tchèque, dont les ressortissants ne peuvent être employés en Allemagne que s'ils font la navette quotidiennement ou ne restent pas sur place plus de deux jours ouvrés³.

Au cours des dernières années, ces accords ont connu des aménagements suite à l'évolution du marché de l'emploi et aux pressions

3. « Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge ». Nuremberg, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2006.

politiques. Cela a abouti à une réduction des quotas dans les différentes catégories ou secteurs d'activité, en particulier dans la construction. Même si ces quatre types d'accords sont différents, ils ont un élément en commun : la régulation politique se fait de manière à ce que les ouvriers migrants ne puissent pas s'installer de façon permanente en Allemagne. En outre, la réduction de durée des contrats et un système de rotation appliqué aux contractants imposent des délais incompressibles.

Les saisonniers sont de loin les plus nombreux. Les contractuels et les travailleurs invités sont, eux, strictement contingentés en fonction du marché de l'emploi. Quant aux transfrontaliers, ils restent marginaux étant donné le faible développement économique des zones frontalières. Le travail saisonnier a augmenté de façon continue avec l'accroissement de la production agricole : de près de 130 000 contrats en 1991 (soit 71 % de l'ensemble), on est passé à quelque 335 000 contrats en 2004 (soit 89 %)⁴. À partir de 2005, on a limité les quotas, ce qui a conduit à une légère diminution du nombre des saisonniers.

Parmi les différents pays pourvoyeurs de main-d'œuvre, la Pologne apparaît comme le pays source le plus important, avec, en 2006, une part d'environ 78 % de tous les contrats saisonniers. À titre d'information, les 22 % restants se partagent essentiellement entre la Roumanie, la Slovaquie, la Croatie et la Hongrie⁵. Apparemment, cette représentation élevée résulte de la migration de main-d'œuvre temporaire des années 1970 et 1980, période où de vastes réseaux sociaux se sont

développés entre employeurs allemands et employés polonais, réseaux qui persistent jusqu'à aujourd'hui [Dietz 2004]. Les accords bilatéraux ont permis de régulariser, parmi ces migrants, ceux qui étaient auparavant employés illégalement [Rudolph 1994]. Cependant, c'est surtout l'habitude ancienne de « se rendre en Saxe » qui explique cette migration polonaise en direction de l'Allemagne, ce pays ayant toujours eu la réputation d'offrir de bons emplois et de bons salaires [Cyrus 2001].

Évolution de l'agriculture allemande (1995-2005)

Pour comprendre le rôle croissant des saisonniers migrants dans l'agriculture allemande, il est nécessaire de décrire brièvement les changements structurels intervenus au cours de la dernière décennie.

En 1995, on comptait 587 000 exploitations pour une surface cultivée de 17 millions d'hectares. En 2005, la même superficie se répartit entre 395 000 exploitations⁶. Parallèlement, le profil de l'emploi agricole se modifie profondément : en 1995, la main-d'œuvre était principalement constituée d'agriculteurs indépendants et de leur famille, laquelle travaillait souvent ailleurs et à temps partiel, et accomplissait des tâches non rémunérées dans l'entreprise familiale ; en 2005, la part des

4. *Ibid.*

5. *Ibid.*

6. « Im Blickpunkt Landwirtschaft in Deutschland und der Europäischen Union 2006 ». Wiesbaden, Statistisches Bundesamt, 2006.

agriculteurs et de leur famille dans la main-d'œuvre totale n'est plus que de 61 % alors qu'elle était de 81 % dix ans plus tôt. Cette évolution provient essentiellement du fait que les membres de la famille se retirent progressivement du travail agricole. À cela s'ajoute une légère augmentation du nombre d'employés permanents non familiaux, mais celle-ci est largement compensée par une forte augmentation du nombre des travailleurs saisonniers (304 600 en 2005 contre 84 600 en 1995). Parmi eux, 90 % viennent d'Europe de l'Est, de Pologne avant tout : en 2005, 279 197 contrats saisonniers sont délivrés à des Polonais contre 50 598 contrats pour l'ensemble des autres pays d'Europe centrale et orientale⁷.

Les changements structurels dans l'agriculture concernent également les domaines de production : entre 1995 et 2005, la production des cultures spécialisées (fruits et légumes) s'est considérablement accrue. En 2005, 143 600 tonnes de fraises et 82 800 tonnes d'asperges ont été ramassées, c'est-à-dire environ deux fois plus qu'en 1995⁸. Ces cultures spécialisées exigent d'être récoltées à la main lors d'une période de maturité courte mais intense, ce qui justifie l'augmentation des besoins en main-d'œuvre saisonnière.

DIFFICULTÉS À RECRUTER

L'activité de récolte peut être présentée comme un travail dur, salissant et qui expose, parfois durablement, à des températures extrêmes, à la pluie ou au gel, et ce pour une faible rémunération. Variable d'une région à l'autre, le salaire minimum pour le travail agricole se situait, en 2007, entre 3,27 euros et 6 euros

brut de l'heure, ce qui signifie que le revenu mensuel d'un travailleur saisonnier pouvait se situer en dessous du seuil de pauvreté (856 euros brut par mois). C'est la première cause des difficultés à recruter que rencontrent les exploitants. Ces dernières années, l'administration allemande a redoublé d'efforts pour inciter les bénéficiaires de prestations sociales à accepter des emplois saisonniers. À partir de 2006, les contingents de recrutement ouverts aux saisonniers étrangers ont été ramenés à 80 % du chiffre de 2005, avec une extension possible à 90 %, mais pas au-delà⁹. Les 10 à 20 % restants doivent être recrutés parmi les chômeurs longue durée et les bénéficiaires de prestations sociales. Cependant, les expériences que vivent les employeurs avec leurs concitoyens sont plutôt négatives, comme l'illustre cette déclaration :

Les gens [les chômeurs allemands] nous sont adressés par les agences pour l'emploi. Ils doivent s'y inscrire, puis nous vérifions s'ils conviennent à ce type de travail. Je donne ensuite à l'agence la liste des personnes que je vais embaucher. Je choisis parmi 70 à 80 candidats : 30 à 35 sont recalés, les autres obtiennent un contrat. Puis, c'est la surprise : lorsque le travail commence le

7. « Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge ». Nuremberg, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2006.

8. « Im Blickpunkt Landwirtschaft in Deutschland und der Europäischen Union 2006 ». Wiesbaden, Statistisches Bundesamt, 2006, pp. 21-26.

9. « Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge ». Nuremberg, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2006, p. 74.

matin, seule la moitié d'entre eux se présentent. En réalité, c'est pas aussi surprenant que ça : ça se voit tout de suite à la manière dont ils travaillent... Après trois ou quatre jours, les premiers disparaissent. À la fin, il n'y en a plus que 6 ou 7 sur les 30. Tous les autres sont malades, ou ont disparu dans la nature, ou inventent une histoire... Par conséquent, il est impossible de faire tourner une affaire avec ces gens-là. Nous devons soutenir le système de main-d'œuvre immigrée.

Un autre problème relatif au recrutement des concitoyens réside dans la structure du secteur agricole lui-même et dans sa répartition géographique : la demande temporairement élevée de main-d'œuvre ne suffit pas à leur garantir un revenu permanent, et la localisation des exploitations rend difficile le recrutement d'un grand nombre de travailleurs saisonniers à proximité des sites de production¹⁰. En particulier dans la partie orientale de l'Allemagne, où les grandes exploitations agricoles, dont les besoins s'élèvent à 200 saisonniers ou plus, se trouvent dans des régions faiblement peuplées.

En conséquence, les changements structurels de l'agriculture allemande se sont accompagnés du recrutement à grande échelle d'une main-d'œuvre étrangère « bon marché et consentante ».

IMPACT DES RÉSEAUX SOCIAUX ET INSTITUTIONNELS SUR LE RECRUTEMENT

Le recrutement des saisonniers suit une procédure très formaliste et chronophage pour l'employeur. La première étape consiste à déposer, à l'agence locale pour l'emploi, une

demande de travailleur étranger. L'agence commence par vérifier si des chômeurs allemands ou des résidents permanents correspondent au profil demandé. S'il n'y en a pas, ou pas assez, la demande est retenue et envoyée à l'Agence centrale pour l'emploi de Bonn (*Zentrale Auslands- und Fachvermittlung*, ZAV), laquelle, à son tour, la transmet aux agences pour l'emploi des pays partenaires. Le contrat entre l'employeur et l'employé est alors conclu. L'ensemble de la procédure prend environ dix semaines et coûte à l'employeur allemand 60 euros de frais administratifs par contrat. Le travailleur assume, lui, ses propres frais de voyage¹¹.

Après l'arrivée du saisonnier étranger sur son lieu de travail, l'employeur le déclare à l'administration locale¹² et retire pour lui un permis de travail. Il le déclare également à la Sécurité sociale allemande, de sorte que l'ouvrier paie lui-même ses cotisations¹³. Mais si ce dernier est employé de façon régulière en

10. En 2002, plus de 30 % de tous les saisonniers d'Europe centrale et orientale travaillaient dans seulement 10 des 177 districts administratifs d'Allemagne [Dietz 2004].

11. « Merkblatt für Arbeitgeber zur Vermittlung und Beschäftigung ausländischer Saisonarbeitnehmer und Schaustellergehilfen ». Francfort, Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, 2002.

12. Cette procédure ne s'applique pas aux employés qui restent moins de deux mois.

13. Cette réglementation date de 2006. En sont dispensées les personnes qui travaillent moins de deux mois par an et n'ont pas d'activité professionnelle : ainsi les étudiants, les femmes au foyer, les retraités ou les indépendants.

Pologne et accomplit ce travail sur son temps de congé, c'est à la Sécurité sociale polonaise qu'il verse ses cotisations¹⁴.

L'employeur doit assurer l'hébergement ainsi que la nourriture ou, à tout le moins, un équipement pour cuisiner. Habituellement, le migrant est logé directement sur son lieu de travail, ce qui présente l'avantage de le rendre disponible en permanence. Cependant, vivre sur l'exploitation signifie limiter ses relations sociales à ses collègues et être totalement sous le contrôle de son employeur.

L'employeur a le choix entre deux modes de recrutement : le mode anonyme, qui signifie qu'il se contente de demander un certain nombre de travailleurs étrangers, de quelque pays que ce soit ; le mode nominatif, qui signifie qu'il donne à l'Agence centrale les noms des personnes qu'il souhaite recruter. Un employeur souligne les inconvénients de la procédure de recrutement anonyme :

[Avec la procédure anonyme] vous ne faites que soumettre votre demande à l'agence centrale. Et après, les ouvriers viennent de X ou de Y, de toute l'Europe. Et arrivent ici différentes nationalités, avec différentes cultures, avec des exigences différentes. Et ils ne sont pas préparés : ils n'ont pas eu les instructions nécessaires avant de partir et ne savent pas en quoi consiste le travail. Ce qui, cela va sans dire, crée des problèmes.

Le fait que, dès le début de l'accord bilatéral avec la Pologne, plus de 90 % des travailleurs aient été recrutés de manière nominative, montre le rôle que jouent les réseaux sociaux dans l'embauche des saisonniers polonais en Allemagne [Cyrus 2001].

La plupart des employeurs allemands disposent d'une main-d'œuvre expérimentée qu'ils réinvitent chaque année. S'il y a un surcroît de travail, de nouveaux bras sont recrutés, le plus souvent sur recommandation. Ainsi se développe un système d'embauche basé sur une confiance mutuelle, le personnel nouvellement recruté se sentant engagé et envers l'employeur et envers la personne qui l'a recommandé. Parallèlement, certains ouvriers prennent directement contact avec des employeurs, méthode largement répandue au début des années 1990 :

Pour le ramassage des fraises, nous avons uniquement des travailleurs polonais. Ça s'est fait par hasard : un ingénieur polonais qui fabrique des machines pour les textiles était de passage et, tout à fait par hasard, il est entré et a demandé si nous avions besoin de machines. Lorsque j'ai dit non, il a demandé : « Vous aurez néanmoins besoin de main-d'œuvre ? » Ce à quoi j'ai répondu que nous aurions besoin de travailleurs en mai et juin. C'est comme ça que ça s'est passé. Un ingénieur polonais, par hasard. Ensuite, c'est allé de l'agence pour l'emploi locale à l'administration centrale et, depuis, nous avons des travailleurs polonais.

Pour les grandes sociétés, en particulier celles qui demandent un groupe de 200 travailleurs ou plus, la procédure de recrutement nominatif prendrait trop de temps. Aussi, des sociétés de services se sont développées en

14. « Saisonarbeitnehmer und Schaustellergehilfen. Durchführungsanweisungen zur zwischenstaatlichen Arbeitsvermittlung ». Nuremberg, Bundesagentur für Arbeit, 2007.

Pologne, qui effectuent les démarches administratives, choisissent les travailleurs, les informent des conditions de travail en Allemagne et les assistent jusqu'à la signature du contrat. Parfois les agences privées pour l'emploi organisent le voyage en bus ; elles engagent des responsables bilingues chargés de la discipline du groupe et qui font office d'interlocuteurs privilégiés auprès de l'employeur.

Les ramasseurs de fruits polonais en Saxe

Nous avons effectué notre enquête dans une région rurale du Land de Saxe caractérisée par une production fruitière intensive. Dans cette région appelée « *Sächsisches Obstland* » (pays saxon des fruits), pommes, prunes, poires, cerises et fraises sont cultivées sur une surface de 1 500 hectares. Chaque année, environ 35 000 tonnes de fruits y sont récoltées. La région concentre de grandes exploitations d'une superficie de 100 à 250 hectares. Ce qui donne lieu à une demande de travailleurs saisonniers élevée, largement satisfaite (à 90 %) par les migrants d'Europe de l'Est, polonais surtout. Sur le marché du travail de notre région d'enquête, en 2001, on comptait 1 384 travailleurs saisonniers d'Europe centrale et orientale, dont 86 % venaient de Pologne¹⁵. Dans les années 2002 et 2003, nous avons adressé un questionnaire à 113 travailleurs polonais¹⁶ et conduit des entretiens avec leurs employeurs. Voici quelques résultats de cette étude.

CONTEXTE SOCIOÉCONOMIQUE

En Allemagne, la catégorie « travailleurs saisonniers polonais » est très hétérogène en

termes de structure d'âge et de parcours professionnel. Nous avons classé les migrants en fonction de leur activité dans leur pays d'origine :

- 1) ceux qui sont régulièrement employés en Pologne et qui effectuent un travail saisonnier en Allemagne pendant leurs vacances. Il s'agit majoritairement d'hommes (71 %), dont la moitié ont plus de 40 ans. Les deux tiers d'entre eux sont mariés et ont des enfants ;
- 2) ceux qui sont sans emploi régulier en Pologne (retraités, femmes au foyer et chômeurs). Les femmes sont surreprésentées (68 %) ; les 40-55 ans prédominent (71 %). Il s'agit, pour les deux tiers, de personnes mariées et ayant des enfants ;
- 3) les étudiants qui viennent travailler durant leurs vacances universitaires. Ils ont moins de 25 ans (91 %). Ils sont pour la plupart célibataires.

Les étudiants ont le niveau d'éducation le plus élevé ; les personnes sans emploi régulier sont les moins formées (6 % n'ont fréquenté que l'école primaire et 84 % se sont arrêtées au lycée). Parmi le groupe de ceux qui ont une activité régulière en Pologne, 81 % ont le

15. « Arbeitserlaubnisverfahren für ausländische Saisonarbeitnehmer. Vergleichsstatistiken 1991-2004 ». Frankfurt, Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, 2005.

16. La majorité des travailleurs interrogés (68 %) provenaient des *voïvodies* (unités administratives correspondant à l'échelon régional) de Silésie et de Basse-Silésie, alors que les statistiques officielles polonaises identifient toutes les régions périphériques comme lieux de départ de la migration saisonnière de main-d'œuvre [Kaczmarczyk et Okólski 2002].

niveau « bac » et 19 % un diplôme universitaire. De même, parmi ces trois groupes, la connaissance de la langue allemande diffère : tandis que 19 % des étudiants parlent bien l'allemand et que 56 % le comprennent et le parlent un peu, plus de 50 % des travailleurs migrants ne le parlent pas du tout, contre 40 % qui le parlent et le comprennent un peu. Pour un migrant, une faible maîtrise de la langue implique qu'il ne lui est guère possible de trouver par lui-même du travail en Allemagne : d'où une dépendance totale vis-à-vis des filières officielles et des réseaux relationnels. Pour ce qui est de leur emploi régulier en Pologne, la plupart des migrants sont ouvriers semi-qualifiés ou qualifiés, employés dans les bureaux, la construction, les services et le commerce ; aucune des personnes interrogées ne travaille dans le secteur agricole¹⁷.

MOTIVATIONS

Les réponses au questionnaire montrent que la plupart des personnes prennent un emploi saisonnier en Allemagne pour des raisons économiques : 38 % invoquent le chômage et 40 % la faiblesse de leurs revenus ; 43 % soutiennent leurs familles. Les autres motivations, telles que les bénéfices linguistiques et culturels, atteignent respectivement 22 % et 18 %.

Les réseaux sociaux jouent un rôle crucial dans l'acquisition d'informations sur le travail et la migration en Allemagne : 80 % des personnes interrogées ont questionné des proches et des amis sur leur expérience professionnelle et se sont renseignées sur les possibilités d'emploi. Les autres sources d'information (médias, agence pour l'emploi) ont rarement été utilisées.

De même, le recrutement s'opère au sein de réseaux sociaux : 40 % des travailleurs ont été recrutés en Pologne par des proches ou des amis qui, le plus souvent, avaient déjà une expérience du travail saisonnier en Allemagne, chez le même employeur ou, au moins, dans la même région. Les réseaux institutionnalisés interviennent de façon à peu près aussi importante (34 %). La prédominance des réseaux privés apparaît également dans la très forte proportion d'interviewés qui connaissaient déjà certains de leurs collègues avant de prendre leur emploi en Allemagne.

Près de la moitié des personnes interrogées avaient déjà travaillé plusieurs fois en Allemagne comme manœuvres saisonniers, en particulier les sans-emploi. La plupart travaillaient toujours pour le même employeur ou dans la même région. La moitié des personnes interrogées se disaient certaines de revenir l'année suivante, et un tiers envisageaient d'émigrer à nouveau.

CONDITIONS DE VIE ET SOCIABILITÉ

Les travailleurs saisonniers vivent de manière isolée dans des logements installés sur leur lieu de travail et sommairement équipés (lits superposés, salle d'eau, cuisine et séjour communs). Ils passent leurs soirées chez eux et n'ont donc que peu d'occasions d'entrer en contact avec des Allemands. Le travail est organisé en équipes de conationaux dont seul le leader est en relation avec le patron.

17. Nos résultats concernant la pyramide des âges, l'éducation et l'emploi correspondent grosso modo à ceux de l'étude, citée en note 3 et réalisée par le ministère allemand du Travail en 2001 [Venema et Grimm 2002].

S'agissant de leur vie sociale, une large majorité d'entre eux reconnaît entretenir des liens très étroits avec leurs collègues polonais, mais n'avoir que peu très peu d'échanges avec les Allemands. Beaucoup disent souffrir de l'éloignement avec leur famille. Le travail est généralement perçu comme difficile et monotone, mal payé et sans grand bénéfice pour ce qui est d'acquérir des compétences. La plupart des Polonais se sentent désavantagés par rapport aux travailleurs allemands, et 40 % d'entre eux disent avoir des problèmes à cause de leur mauvaise connaissance de la langue. Les conditions du travail saisonnier rendent ces Polonais particulièrement dépendants de leurs employeurs mais aussi de leurs collègues. Seules la brièveté des contrats et la perspective d'un revenu complémentaire expliquent la forte propension à recourir à ce type d'emploi.

REVENUS DU TRAVAIL SAISONNIER ET RÉINVESTISSEMENT

La capacité des migrants à atteindre des objectifs économiques s'exprime par la comparaison du revenu régulier en Pologne avec le revenu saisonnier en Allemagne. La plupart travaillent entre quatre et six semaines en Allemagne et comptent sur un salaire situé entre 100 et 125 euros par semaine¹⁸. Ce montant peut sembler faible, mais il est en réalité élevé par rapport à ce que touchent ces mêmes travailleurs en Pologne. Dans ce pays, leur revenu mensuel net est en général inférieur à 1 000 zlotys (soit 250 euros au taux de change d'avril 2003), parfois même à 800 zlotys. La majorité des actifs peuvent donc gagner en Allemagne le double au moins de ce qu'ils gagnent en Pologne.

Il est évident que l'attractivité du travail saisonnier réside principalement dans le différentiel de salaire entre l'Allemagne et la Pologne. Les revenus saisonniers ne représentent pas seulement un apport financier complémentaire : ils sont souvent cruciaux pour les dépenses familiales courantes, notamment pour ceux qui sont au chômage en Pologne. Ainsi, la plupart des chômeurs vivent à la charge de leur famille et essaient de gagner de l'argent par tous les moyens : ils sont 20 % à compter sur le travail saisonnier en Allemagne pour améliorer l'ordinaire de leurs familles. À noter que seuls 10 % d'entre eux perçoivent des allocations chômage de l'État polonais.

Nous nous sommes intéressés à la manière dont les saisonniers réinvestissent leurs revenus allemands dans leur pays d'origine. Le soutien familial est mentionné par plus de la moitié des actifs et non-actifs (retraités, femmes au foyer, chômeurs), lesquels envisagent de financer ainsi certaines dépenses exceptionnelles du foyer. Pour les étudiants, ce revenu est principalement destiné à leur formation, et certains prévoient même de créer leur propre activité. Les non-actifs ont, quant à eux, souvent besoin de cet argent pour des dépenses de santé ou pour rembourser des dettes.

Le travail saisonnier est donc très éloigné de l'objectif affiché des accords bilatéraux,

18. Les salaires rapportés diffèrent sensiblement du salaire minimum garanti, qui s'élève à 156 euros par semaine à raison de 6 jours travaillés et 8 heures par jour. Ce qui signifierait que les interviewés annoncent une rémunération inférieure à ce qu'elle est ou que les employeurs ne respectent pas le salaire minimum garanti.

qui est de soutenir le développement économique des pays d'Europe centrale et orientale.

Conclusion

Cet article montre comment les changements structurels visant à assurer la compétitivité de l'agriculture allemande au niveau international sont rendus possibles par le recrutement massif de travailleurs polonais.

Dans le discours public, ce système migratoire est généralement présenté sous un jour positif : les employeurs allemands soulignent le professionnalisme des saisonniers polonais et insistent sur le fait qu'ils ne pourraient assurer leur production avec les seuls employés allemands. Ils tirent encore avantage des différences de taux de change entre l'euro et le zloty, différences qui profitent toujours aux migrants polonais en dépit de la faiblesse des salaires et malgré des conditions de vie et de travail précaires. Finalement, l'État allemand bénéficie aussi de cette situation car il atteint ainsi son objectif d'ouverture à l'est, sans avoir à assumer les coûts d'aide à l'intégration que cette ouverture suppose.

Néanmoins la migration saisonnière de main-d'œuvre ne débouche pas toujours sur une amélioration économique pour les individus ou le pays d'origine : elle peut, à l'inverse, accentuer une situation déjà précaire. Du point de vue allemand, l'emploi de ces travailleurs renforce les structures actuelles du marché du travail et de l'agriculture : une substitution de cette main-d'œuvre par des chômeurs allemands ne pourrait se faire qu'avec une augmentation des salaires et des prix des produits agricoles.

La migration saisonnière donne plus de marge de manœuvre à tous les acteurs

concernés, mais elle ne remet pas en cause le cadre politique et économique général. Les travailleurs saisonniers sont pris dans un système très formalisé, faisant appel à peu de capital social et comportant peu de risques.

Le système migratoire germano-polonais est fait de continuités et de changements. Aujourd'hui, les saisonniers polonais tendent à diversifier leurs trajectoires. Ils se déplacent de plus en plus vers les pays d'Europe du Sud, telles l'Italie ou l'Espagne. Toutefois l'existence de canaux migratoires et de réseaux sociaux bien établis joue en faveur de la croissance et de la permanence des flux en direction de l'Allemagne. Ce sont donc les informations véhiculées par les migrants de retour des pays du Sud ainsi que les nouvelles stratégies de placement des agences de recrutement qui permettront à cette diversification des trajectoires migratoires de s'exprimer pleinement. Selon un rapport du SOPEMI¹⁹ sur la Pologne, au cours du deuxième trimestre 2006, 20 % des Polonais se rendaient toujours en Allemagne, 8 % seulement en Italie et 3 % en Espagne [Kępińska 2006 : 37].

De leur côté, les employeurs allemands réagissent au redéploiement des flux de saisonniers polonais vers le sud-ouest de l'Europe, causé par des salaires plus attractifs : ils commencent à étendre leur zone de recrutement plus à l'est, en établissant des contacts avec l'Ukraine, la Biélorussie ou la Moldavie [Dietz 2004 : IX].

Ainsi, les évolutions économiques et politiques globales et la configuration actuelle de la migration saisonnière polonaise vers

19. Système d'observation permanente des migrations.

l'Europe attestent que l'internationalisation de l'économie est fortement dépendante de l'internationalisation du travail, travail précaire

en l'occurrence. En revanche, l'internationalisation (ou l'européanisation) de la cohésion sociale n'est toujours pas réalisée.

Bibliographie

Cyrus, Norbert — 2001, « Wie vor hundert Jahren ? Zirkuläre Arbeitsmigration aus Polen in der Bundesrepublik Deutschland », in C. Pallaske ed., *Die Migration von Polen nach Deutschland*. Baden-Baden, Nomos : 185-203.

Dietz, Barbara — 2004, « Gibt es eine Alternative ? Zur Beschäftigung polnischer Saisonarbeitnehmer in Deutschland ? ». Working Paper n° 253. Munich, Osteuropa-Institut.

Fassmann, Heinz et Christiane Hintermann — 1997, « Migrationspotential Ostmitteleuropa ». ISR-Forschungsberichte 15. Vienne, Institut für Stadtforschung und Regionalentwicklung.

Glorius, Birgit — 2006, « Transnationale Arbeitsmigration am Beispiel polnischer Arbeitsmigranten in Deutschland », in E. Kulke, H. Monheim et P. Wittmann eds., *Grenzwerte, Tagungsbericht und wissenschaftliche Abhandlungen*. Berlin, Deutsche Gesellschaft für Geographie : 141-150.

Grabiec, Jan — 1912, *Współczesna Polska w cyfrach i faktach (Contemporary Poland in figures and facts)*. Cracovie, Lwów, H. Allerberg.

Helias, Ewa — 1992, *Polnische Arbeitnehmer in der DDR und der Bundesrepublik Deutschland*. Berlin, Berliner Institut für vergleichende Sozialforschung.

Jasper, Dirk — 1991, « Ausländerbeschäftigung in der DDR », in M. Krüger-Potratz ed., *Anderssein gab es nicht : Ausländer und Minderheiten in der DDR*. Münster, Waxmann : 151-189.

Kaczmarczyk, Pawel et Marek Okólski — 2002, « From net emigration to net immigration. Socio-economic aspects of international population movements to Poland », in R. Rotte et P. Stein eds., *Migration policy and the economy. International*

experiences. Munich, Hanns Seidel Stiftung : 319-347.

Kępińska, Ewa — 2006, « Recent trends in international migration. The 2006 SOPEMI Report for Poland ». CMR Working Paper n° 15/73. Varsovie, CMR.

Korczyńska, Joanna — 2001, « Individuelle Kosten und Nutzen der Saisonarbeit der Polen in Deutschland », in C. Pallaske ed., *Die Migration von Polen nach Deutschland*. Baden-Baden, Nomos : 205-225.

Lederer, Harald — 1997, *Migration und Integration in Zahlen : ein Handbuch*. Bamberg, EFMS.

Neutsch, Cornelius, Christoph Pallaske et Oliver Steinert — 1999, « Polnische Migranten in Deutschland », *Interregiones* 8 : 95-119.

Pietraszek, Edward — 2003, « Zwischen Geldverdienen und Aufstieg. Polnische Arbeitsmigranten in Deutschland von 1870 bis 1939 », in K. Roth ed., *Vom Wandergesellen zum Green Card-Spezialisten. Interkulturelle Aspekte der Arbeitsmigration im östlichen Mitteleuropa*. Münster, Waxmann : 107-133.

Rudolph, Hedwig — 1994, « Dynamics of immigration in a nonimmigrant country : Germany », in H. Fassmann et R. Münz eds., *European migration in the late twentieth century. Historical pattern, actual trends and social implications*. Aldershot, Elgar : 113-126.

Spahn, Arnd — 1999, « Saisonarbeit in der Landwirtschaft », in *Migration und prekäre Beschäftigung. Dokumentation einer Tagung des Bildungswerkes des DGB*, <http://www.migration-online.de/druckbeitrag.html>.

Straubhaar, Thomas — 2001, « Ost-West-Migrationspotential. Wie groß ist es ? ». HWWA Discussion Paper 137. Hambourg, HWWA.

Venema, Mathias et Claus Grimm — 2002, « Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland, Repräsentativuntersuchung 2001. Teil B : Polnische Werkvertragsarbeitnehmer, Gastarbeitnehmer und Saisonarbeitnehmer in der gesamten Bundesrepublik. Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung ».

Offenbach/Munich, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

Weise, Christian, Herbert Brückner, Fritz Franzmeyer, Maria Lodahl, Uta Möbius, Siegfried Schultz, Dieter Schumacher et Harald Trabold — 1997, « Ostmitteleuropa auf dem Weg in die EU. Transformation, Verflechtung, Reformbedarf ». Beiträge zur Struktur-forschung 167. Berlin, Duncker und Humbolt.

...
151

Résumé

Birgit Glorius, *La migration pendulaire de la main-d'œuvre entre la Pologne et l'Allemagne*

En Europe, l'Allemagne est un pays pionnier dans la systématisation du recours à la main-d'œuvre étrangère pour effectuer les travaux saisonniers agricoles. Les Polonais constituent l'essentiel des ouvriers employés sur les exploitations, et ce depuis plus de cent ans en raison des liens historiques qui existent entre ces deux pays. L'auteure s'intéresse ici aux principaux aspects de cette migration, qui évolue depuis une quinzaine d'années avec l'élargissement de l'Union européenne. Elle examine les causes de ce processus migratoire, les caractéristiques socioéconomiques des migrants, le rôle que jouent les réseaux sociaux et les agences de recrutement dans la constitution et la permanence des flux. Elle montre que, depuis peu, les Polonais gagnent le sud de l'Europe, obligeant les employeurs allemands à recruter de plus en plus loin à l'est, dans des pays comme l'Ukraine, la Biélorussie et la Moldavie.

Mots clés

caractéristiques socioéconomiques des saisonniers agricoles, élargissement de l'Union européenne, migration circulaire Pologne-Allemagne, réseaux sociaux

Abstract

Birgit Glorius, *Circular labor migration between Poland and Germany*

In Europe, Germany has pioneered in the systematic use of foreign labor for seasonal work in agriculture. For more than a hundred years now, Poles have, for historical reasons, formed the major group of workers hired on farms. What are the key aspects of this migration, which has evolved over the past fifteen years as new countries have joined the European Union? Migrants' socioeconomic characteristics and the causes underlying migrations are examined as well as the roles of social networks and recruitment agencies in forming and maintaining this migration. Recently, Poles have been turning toward southern Europe, thus forcing German employers to recruit from farther to the east, in Ukraine, Byelorussia and Moldavia.

Keywords

socioeconomic characteristics of seasonal laborers in agriculture, European Union enlargement, circular migration between Poland and Germany, social networks