

Importer des femmes pour exporter des fraises (Huelva)

Emmanuelle Hedio

► **To cite this version:**

Emmanuelle Hedio. Importer des femmes pour exporter des fraises (Huelva). Etudes rurales, EHESS, 2008. <hal-01621275>

HAL Id: hal-01621275

<https://hal-amu.archives-ouvertes.fr/hal-01621275>

Submitted on 24 Oct 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Importer des femmes pour exporter des fraises (Huelva)

Emmanuelle Hellio



Éditeur

Éditions de l'EHESS

Édition électronique

URL : <http://etudesrurales.revues.org/8867>

ISSN : 1777-537X

Édition imprimée

Date de publication : 1 juillet 2008

Pagination : 185-200

Référence électronique

Emmanuelle Hellio, « Importer des femmes pour exporter des fraises (Huelva) », *Études rurales* [En ligne], 182 | 2008, mis en ligne le 01 janvier 2010, consulté le 26 janvier 2017. URL : <http://etudesrurales.revues.org/8867>

Ce document est un fac-similé de l'édition imprimée.

© Tous droits réservés

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_0185

Importer des femmes pour exporter des fraises (Huelva)

par Emmanuelle HELLIO

| Editions de l'EHESS | Études rurales

2008/2 - 182

ISSN 0014-2182 | ISBN 9782713222054 | pages 185 à 200

Pour citer cet article :

– Hellio E., Importer des femmes pour exporter des fraises (Huelva), Études rurales 2008/2, 182, p. 185-200.

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.

IMPORTER DES FEMMES POUR EXPORTER DES FRAISES (HUELVA)

Emmanuelle Hellio

SUR LE MARCHÉ INTERNATIONAL, l'Andalousie est aujourd'hui la première zone exportatrice de produits maraîchers pour l'ensemble de l'Europe. Au sein de ce système agricole, la culture de la fraise dans la province de Huelva connaît, depuis les années 1980, un extraordinaire développement. Cette spécialisation tient à la capacité des agriculteurs locaux à produire, de janvier à avril, grâce à une variété importée de Californie (la Camarosa), des fraises qui seront exportées dans toute l'Europe à une saison où il n'y a aucune concurrence. Cette culture, implantée sur une terre naturellement pauvre, nécessite de nombreux intrants : emprunts financiers, investissements technologiques et achat de semences, d'engrais et de pesticides aux multinationales de l'agroalimentaire.

L'industrialisation de l'agriculture locale s'est inscrite dans le paysage, et les 7 000 hectares de monoculture sous serre donnent l'impression au visiteur d'être plongé au cœur d'une mer de plastique. Pour être rentable malgré l'importance des coûts intermédiaires, la production de « l'or rouge » implique d'employer à moindres frais des travailleurs

venus d'autres pays. En effet, pendant la campagne de la fraise, l'entrepreneur a besoin en moyenne de 5 à 6 personnes par hectare. Entre l'augmentation du prix des semences et les pressions de la grande distribution, il ne peut maintenir son exploitation qu'en disposant d'une force de travail flexible et bon marché. L'immigration devient un facteur clé de rentabilité, et les travailleurs étrangers un « intrant » de plus.

Ainsi, les journaliers andalous d'autrefois ont cédé la place, dans les années 1990, à une immigration devenue d'autant plus indispensable que les nationaux se dirigeaient alors vers d'autres secteurs mieux rémunérés, comme la construction. À partir de 2000, ces migrants ont été remplacés, à leur tour, par de nouveaux arrivants issus de la « *contratación en origen* »¹. Le cadre institutionnel de ce nouveau montage contractuel étant analysé ailleurs dans ce volume², on s'attachera ici au point de vue que ces ouvriers ont sur leurs conditions de travail. Puis, au-delà des objectifs officiellement affichés, on explorera les parcours spécifiques qui naissent de cette nouvelle forme de migration de travail.

Une importation temporaire de main-d'œuvre

Les « contrats en origine » permettent aux employeurs de recruter, aux marges de l'Union

1. Le « recrutement en origine » est prévu par une clause de la *ley de extranjería* (article 42 de la *ley orgánica* 4/2000).

2. Voir l'article de Dolores Redondo Toronjo, qui étudie particulièrement cette procédure administrative.

européenne ou en Afrique, des saisonniers qui viendront participer à la « campagne » de la fraise (récolte et conditionnement). La sélection des employés puis la signature des contrats ont lieu dans les pays d'origine, d'où l'expression « *en origen* ». Selon ce mode de recrutement légal, les travailleurs sont « importés » à Huelva pour une durée limitée (entre 3 et 9 mois), et doivent rentrer ensuite dans leur pays. À cet effet ils signent, lors de leur recrutement, un engagement de retour.

UNE MAIN-D'ŒUVRE BON MARCHÉ ET ABONDANTE

Le premier recrutement a eu lieu en 2000 et a concerné 600 Polonaises, 200 Marocains et quelques Latino-Américains. En 2003, le nombre de travailleurs sous contrat s'élevait déjà à 12 000. Il a presque doublé en 2004, et, en 2007, 35 000 ouvrières sont venues récolter les fraises de toute la province de Huelva.

Pratiquement, le contrat saisonnier ne garantit pas à l'employé un temps de travail minimum, et seuls les jours travaillés sont rétribués³, en dépit de certaines améliorations récentes. L'employeur aura tendance à faire venir le nombre de travailleurs dont il aura besoin lors des pics de production, mais la plupart d'entre eux resteront inoccupés (et donc non rémunérés) en début et en fin de saison⁴. Le recrutement « en origine » permet ainsi aux organisations patronales de disposer largement de la force de travail nécessaire :

À un moment, nous avons connu un réel problème de recrutement, et ce système est une manière rapide et efficace de se

fournir en main-d'œuvre. C'est la condition sine qua non pour continuer cette culture. Le facteur limitant dans la culture de la fraise, ce n'est pas le climat. Ce ne sont pas les coûts de production ni la technique agricole. Le facteur limitant, c'est la main-d'œuvre, pour deux raisons : tout d'abord, on doit pouvoir disposer d'une main-d'œuvre suffisamment nombreuse et, ensuite, le prix de cette main-d'œuvre ne doit pas augmenter⁵.

LE CHOIX DES PAYS D'ORIGINE

La sélection des travailleurs est faite par les organisations patronales, dans les pays d'origine mêmes. Les offres d'emploi doivent s'adresser de préférence à des pays ayant signé avec l'Espagne des accords de régulation des flux migratoires. À part cette condition imposée par le gouvernement, ce sont les entrepreneurs qui choisissent les pays où ils procéderont au recrutement.

3. Voir « Suspension du travail », article 11 de la convention collective de Huelva : « Si le travailleur temporaire ou saisonnier a été averti de l'arrêt du travail pendant un ou plusieurs jours pour cause de précipitations, de production inexistante ou de mauvais développement des cultures, les jours d'inactivité ne seront pas rétribués. »

4. Comme le rappelle Dolores Redondo Toronjo, un code de bonne conduite paru en 2006 préconise 18 jours de travail minimum par mois. Par ailleurs, les employeurs espagnols sont astreints à garantir aux recrutés « en origine » une activité continue (bulletin officiel espagnol n° 11, 12 janvier 2008). Mais, sur le terrain, on constate que ces clauses sont loin d'être respectées.

5. Entretien réalisé le 28/11/2007 avec F.S., responsable des « contrats en origine » au sein du syndicat patronal ASAJA (Association agraire de jeunes agriculteurs).



Champ de serres devant une raffinerie, entre Palos et Mazagón
(cliché Jean-François Hellio et Nicolas Van Ingen 2008)

Selon des représentants de deux organisations patronales, la COAG⁶ et ASAJA, le recrutement « en origine » s'effectue dans des pays ruraux dont le PIB/habitant est faible :

Nous avons choisi l'Ukraine⁷ parce que c'est un pays qui ne fait pas partie de l'Union européenne et n'a pas, pour le moment, la possibilité d'en faire partie. Le PIB/habitant y est faible. C'est un pays très agricole. Le milieu rural y est très étendu. La grande majorité des Ukrainiens travaillent dans leurs propres fermes. La population est nombreuse, donc, pour sélectionner des travailleurs, c'est un pays qui a de l'avenir⁸.

PRÉFÉRENCES NATIONALES, PRÉJUGÉS ETHNIQUES

En plus des critères de choix relativement objectifs évoqués plus haut (ruralité, différentiel de salaire, proximité géographique), les employeurs invoquent d'autres critères moins mesurables, tels que « la proximité culturelle » ou « la capacité d'adaptation » des travailleurs selon leur nationalité. Lorsqu'ils transmettent leur demande à l'organisation qui centralise les offres d'emploi, les agriculteurs peuvent préciser les nationalités qui ont leur préférence :

Un agriculteur qui a besoin de 10 travailleurs dit : « Amène-m'en 5 de Pologne et 5 de Roumanie. » Mais, de toutes les entreprises dont on centralise les demandes, il n'y en a pas une qui ait demandé des travailleurs du Maroc, et je ne parle même pas du Sénégal⁹.

Le problème que nous rencontrons avec le Sénégal, c'est que ça revient presque aussi cher que d'amener des gens d'Amérique du Sud. Pour nous, les Sud-Américains ont de nombreux avantages : ils parlent la même langue que nous, et

nous avons des cultures relativement proches. Les Sénégalais, on n'en a pas l'habitude à Huelva. On va voir ce que ça va donner cette année, mais bon, à ce prix, on pourrait aussi bien faire venir des saisonniers d'un pays d'Amérique du Sud¹⁰.

Dans un entretien avec le quotidien *El País*, le président de Freshuelva, une coopérative qui participe au recrutement « en origine », a déclaré :

Le travailleur marocain est plus polémique parce qu'il a d'autres coutumes, une culture différente de la nôtre. Ça lui coûte plus de cohabiter avec des races différentes de la sienne parce qu'il a une culture distincte. Et ça ne signifie pas que nous sommes racistes. Nous sommes dans une économie de marché où les entreprises et les administrations recherchent les personnes les moins polémiques possible¹¹.

6. La COAG (Coordination d'organisations d'agriculteurs et d'éleveurs) est un syndicat agricole.

7. Dans le système des « contrats en origine », l'Ukraine fait exception. Les organisations patronales sont parvenues à y sélectionner des travailleurs bien que ce pays refuse pour le moment de signer des accords de régulation des flux migratoires.

8. Entretien avec F.S., le 28/11/2007, à Huelva.

9. Entretien avec E.D.C., de la COAG, le 15/11/2007, à Palos de la Frontera.

10. Entretien avec F.S., le 28/11/2007, à Huelva.

11. Voir *El País* du 8 mars 2002, « L'organisation patronale de la fraise ne veut pas de travailleurs marocains parce qu'ils sont "polémiques". » Traduction de l'auteure.



Entrepôt de conditionnement de fraises à Mazagón
(cliché Jean-François Hellio et Nicolas Van Ingen 2008)

Nationalités des saisonnières recrutées « en origine » par la COAG
et ASAJA pour la campagne 2007-2008

Nationalités	COAG	ASAJA	Total
Ukrainienne	382	980	1 362
Bulgare	719	872	1 591
Roumaine	2 498	4 187	6 685
Marocaine	313	4 998	5 311
Sénégalaise	87	220	307

Le tableau ci-dessus donne une idée de la répartition, par nationalité, des « contrats en origine », pour la campagne 2007-2008. Malgré leur prédilection pour certains pays est-européens (Pologne, Roumanie), les employeurs semblent se tourner aujourd'hui également vers l'Afrique et l'Ukraine. Cette évolution reflète d'abord l'élargissement de l'Union européenne, qui permet aux ressortissants de la Pologne et, bientôt, à la Roumanie, de jouir de la liberté d'installation et de travail sur tout le territoire européen. En outre, les autorités des pays qui, comme l'Espagne, négocient des accords de contrôle des flux migratoires contre des contrats « offerts » aux pays d'origine poussent les organisations patronales à recruter dans des pays stratégiques du point de vue de la lutte contre les migrations clandestines. Ainsi, le nombre des saisonnières marocaines augmente fortement depuis 2005, et, en 2008, 700 Sénégalaises ont participé à une expérience pilote, officiellement pour compenser le renvoi forcé des boat people sénégalais échoués aux Canaries.

LE PROFIL « ADÉQUAT À LA FRAISE »

Une fois le pays choisi, les sélectionneurs recherchent des saisonniers au profil « adéquat à la fraise ». Ils recrutent à 90 % des femmes parce qu'elles ont « les mains plus délicates », sont « plus responsables et travailleuses » et s'assurent également qu'elles aient, au pays, des enfants en bas âge ou la charge d'une famille :

[Le fait qu'elles soient mariées] te facilite la tâche à l'heure du retour parce qu'elles ont une famille et qu'elles vont donc rentrer. Tu es sûr que ces personnes vont repartir parce qu'elles ont des attaches là-bas. Parce que eux, là-bas, dépendent d'elles économiquement, et même, dans certains cas, ils dépendent exclusivement du travail que fait la personne qui vient ici. De ce fait, tu as la garantie du retour et la garantie du travail [Reigado Olaizola 2006 : 63 ; traduction de l'auteure].

UNE MAIN-D'ŒUVRE CAPTIVE

Le système des « contrats en origine » porte en lui la docilité du travailleur. Selon les

textes, les saisonniers étrangers se voient délivrer une « autorisation de résidence et de travail temporaire où sont indiqués le secteur géographique et le secteur d'activité autorisés ainsi que la durée de cette autorisation qui correspond à la durée du contrat ». Une fois le contrat et donc le droit au séjour échus, le travailleur doit rentrer dans son pays, sous peine de se mettre en situation irrégulière (et d'être aisément expulsable si un accord de réadmission a été signé entre les deux pays), et attendre une éventuelle invitation de son employeur pour la saison suivante. Le fait que le séjour de l'étranger soit assujéti au contrat de travail vise à protéger le système contre toute revendication ou organisation collective.

Dans le cas de Huelva, cette précarité administrative est accentuée par la précarité propre au statut de journalier agricole. La convention collective locale indique que les contrats saisonniers comportent une période d'essai de 15 jours au cours desquels l'employeur ou le travailleur peuvent rompre le contrat de travail sans autre forme de procès.

Dans le journal d'une grande coopérative agricole de la province d'Almería, un agriculteur expose les avantages de ce mode de recrutement :

Avant ce système [...] nous perdions notre temps et notre argent à régulariser des travailleurs. Nous leur faisons des papiers, et puis, ces personnes, une fois leur séjour régularisé, s'en allaient travailler dans une autre ville, dans une autre entreprise, dans un autre secteur. Grâce au recrutement « en origine », les travailleurs viennent pour une durée précise et ils ne peuvent pas s'en aller travailler ailleurs. Le contrat les lie à l'entreprise

[...] ; s'ils s'en vont, ils perdent leur permis de travail pour rester en Espagne : c'est peut-être l'avantage le plus important de ce type de recrutement ¹².

Peu d'alternatives sont laissées à celui qui vient d'un pays hors Union européenne et qui ne veut pas rentrer chez lui à la fin de son contrat. L'employeur n'exerce pas seulement son pouvoir sur l'accès au travail de la personne qu'il recrute mais aussi sur tout ce qui la concerne par la suite. En effet, les saisonniers ont souvent peur de faire valoir leurs droits face aux entreprises, sachant que celui qui se fera remarquer sera licencié ou ne verra pas son contrat renouvelé l'année suivante :

J'ai fait deux saisons, mais, en 2006, je n'ai pas pu venir parce que le chef ne m'a pas laissée « entrer ». Il a retiré 10 personnes des champs : il n'a pas renouvelé nos contrats, à moi et à 9 autres filles. Je vais te raconter pourquoi : le chef ne faisait pas de pause pour manger ; nous travaillions toujours 1/4 d'heure ou 1/2 heure de plus. Et à la fin de la journée, c'était pareil : nous faisons des heures supplémentaires, jusqu'à 2 heures parfois. On était fatiguées. Personne ne peut faire autant d'heures, le dos courbé sans se relever, mais lui ne voulait rien savoir. Alors un jour, on a fait grève, mais une grève spéciale : on a travaillé 7 heures, et on est sorties des serres. C'est pour ça qu'il ne nous a pas voulues l'année suivante ¹³.

12. Extrait de « L'agriculture emploie 92 % des immigrants recrutés "en origine" », *Almería en verde* (revue du groupe agricole Coexphal-Faeca) n° 51, janvier 2008. Traduction de l'auteure.

13. Entretien avec Monica, travailleuse polonaise, le 26/11/2007, à Huelva.

La soumission n'est pas seulement le fait du statut administratif. Les ouvrières sont aussi en grande majorité logées dans les fermes qui les emploient, isolées des villages de plusieurs kilomètres, et sans moyen de transport. L'exploitant exerce donc un contrôle sur tous les aspects de la vie des saisonnières, jusqu'à leur accès aux services de santé.

L'érosion du droit du travail

Le fait que ces personnes dépendent de leur employeur, qu'elles ne sachent pas parler espagnol en arrivant et qu'elles soient géographiquement isolées ne veut pas dire qu'elles sont systématiquement exploitées. Cependant, cela les met en position de faiblesse face à d'éventuels abus. Et pour limiter davantage leur mobilité, certains patrons confisquent les passeports au début de la campagne de la fraise et ne les rendent qu'au terme des contrats. De façon générale, ils déclarent moins de journées que celles qui ont été effectivement travaillées. Sur les fiches de paie, on peut observer des déductions abusives ainsi que le non-paiement des jours fériés, dimanches et heures supplémentaires :

Sur les fiches de paie, ils me mettent toujours moins de jours que ceux que j'ai travaillés en réalité. Par exemple, sur cette fiche, ils ont mis 21 jours alors que j'en ai travaillé 30. Quand j'en ai parlé à la femme chargée de l'administration, elle m'a répondu que l'ordinateur ne comptait pas les dimanches¹⁴.

Dans les entrepôts de conditionnement comme dans les serres, les jours de repos disparaissent au fur et à mesure que s'intensifie la campagne :

Dans les serres, on travaille tous les jours, du lundi au dimanche, en faisant des heures supplémentaires chaque jour. Quand la campagne bat son plein, il n'y a plus de jours de repos, et ça dure 2 ou 3 mois. Les coopératives, c'est la même chose : tu sais quand tu entres mais tu sais pas quand tu sors. Pendant le pic de production, on travaille jusqu'à 13 heures tous les jours. Si, malgré tout, tu prends un jour de repos, ils te punissent : « Tu veux 1 jour de repos ? Eh bien, pendant 3 jours, tu ne travailleras pas. » Si tu es malade ou que tu fais quelque chose de mal, on te dit : « Toi, aujourd'hui, tu ne travailles pas. Demain non plus, et après-demain non plus. »¹⁵

Les travailleurs subissent également une pression au rendement et doivent soutenir un rythme de travail intensif. Chaque saisonnier se voit attribuer un numéro qu'il doit indiquer sur les caisses qu'il remplit ou emballe :

Pendant la campagne, chaque personne a un papier avec un chiffre l'identifiant pour que les chefs contrôlent la quantité que tu ramasses. L'année dernière, j'avais décidé de ne pas perdre la santé pour la fraise du chef, alors j'ai travaillé moins vite. Il est venu avec son ordinateur portable, parce que, bien sûr, avec tout l'argent qu'il vole il s'est acheté un portable, et il m'a dit : « Tu ramasses 40 kilos, et l'année dernière tu ramassais 55 kilos par jour. Tu es pire que l'année

14. Entretien avec Ana, travailleuse polonaise, le 05/02/2008, à Moguer. Ana est une victime typique de la sous-déclaration des jours travaillés, sur la base desquels les charges patronales sont calculées.

15. Entretien avec Monica, le 26/11/2007, à Huelva.

dernière, moins rapide que toutes les autres. Tu dois accélérer. »¹⁶

Le droit de revenir mais aussi le temps de travail sur place dépend du patron. Les « contrats en origine » ne sont pas des contrats à durée déterminée mais des contrats saisonniers dont la date de fin n'est pas spécifiée. Il est seulement indiqué que le contrat s'étendra « jusqu'à la fin de la campagne » :

Quand la saison se termine, les travailleuses ne s'en vont pas toutes à la même date. La première qui s'en va est celle qui ne plaît pas au chef, celle qui parle trop, qui est trop prétentieuse, celle qui n'est pas bête, celle qui travaille moins bien, celle qui n'a pas de force ou dont la tête ne revient pas au chef : ça se passe toujours comme ça. Le chef te prévient 1 ou 2 jours avant : « Après-demain, tu t'en vas. » Il t'inscrit sur la liste du bus et tu dois partir. Au dernier moment, juste avant que tu montes dans le bus, il te donne tous tes papiers : tes fiches de paie, ton certificat. Et il dit si tu peux revenir la saison suivante : « L'année prochaine, je veux celle-là, celle-là et celle-là. »¹⁷

Afin de réduire les coûts de main-d'œuvre, les employeurs opèrent de nombreuses retenues sur salaire. Sur les fiches de paie, on peut lire l'importance de ces prélèvements (logement, voyage, électricité, fourniture de vêtements, de bottes, de matériel).

Les abus et les exactions ne s'arrêtent pas à la sphère professionnelle ; ils concernent aussi la vie privée des saisonnières :

Je suis arrivée ici en 2004. Je ne parlais pas espagnol. J'avais juste un dictionnaire en poche. L'année où j'ai été sélectionnée, il fallait faire la queue

3 jours et 2 nuits pour passer devant les employeurs. À la fin de cette sélection, tu signais un contrat de travail. Nous ne savions pas ce qu'il y avait dans ce contrat. Moi, je comprenais un peu parce qu'il y a des mots qui sont presque les mêmes en roumain. Le seul document en roumain, c'était un papier qui précisait les règles dans les exploitations : tu ne peux pas sortir de la ferme ; tu n'as le droit de faire des courses que quand ils programment une voiture ; tu dois être rentrée à minuit. Ils te mettaient « minuit » sur le papier, mais bon, moi dans ma ferme, on finissait de travailler à 15 heures 30, et si tu voulais ensuite aller faire des courses, ils ne te laissaient pas y aller. Si jamais tu sortais dans la soirée et qu'ils s'en rendaient compte, le jour suivant tu ne travaillais pas [...]. Tu étais comme dans une prison : toute la ferme était grillagée, et il y avait un trou à un endroit pour sortir dehors. Ils te disaient qu'une voiture emmènerait les travailleuses faire les courses, mais nous, nous n'avions rien [...]. Dans la maison on était 12, avec 1 douche, 1 machine à laver, 1 réchaud à gaz avec 3 feux. Tout le monde attendait son tour et on préparait à manger jusqu'à minuit. Dans chaque maison, il y avait 3 chambres avec 2 lits superposés, séparés l'un de l'autre par moins de 1 mètre.¹⁸ Les chefs se comportent très mal avec les femmes : ils ne les respectent pas. Ils leur font du chantage et abusent d'elles : c'est quelque chose que j'ai souvent entendu, et ça, ça doit changer.

16. Entretien avec Ana, le 05/02/2008, à Moguer.

17. Entretien avec Monica, le 26/11/2007, à Huelva.

18. Entretien avec Maria, travailleuse roumaine, le 21/01/2008, à Huelva.

Il faut le dire quelque part, à la radio, à la télé, où que ce soit, pour que ça cesse. Ici, il y a beaucoup de filles qui ne peuvent rien dire parce qu'elles ont peur de perdre leur travail. On les humilie et elles doivent se laisser faire parce qu'en Pologne, elles ont des enfants et ne veulent pas perdre leur emploi¹⁹.

LA « DÉLOCALISATION SUR PLACE » S'INSTITUTIONNALISE

Dans les faits, comme le remarque Emmanuel Terray pour la France, ce système de recrutement fournit des travailleurs légaux, qui se retrouvent tout aussi captifs et dépourvus de droits que des sans-papiers [1999]. Cet ethnologue a développé le concept de « délocalisation sur place » pour décrire les formes d'emploi spécifiques de certains secteurs, comme la restauration, l'agriculture ou le bâtiment, où l'outil de production n'est pas exportable. Il a initialement appliqué son modèle au cas des sans-papiers, mais, à sa suite, nous pouvons l'étendre à d'autres catégories de travailleurs étrangers.

En effet, devant l'impossibilité de faire baisser les coûts de la main-d'œuvre en délocalisant l'activité, il existe deux moyens de bénéficier d'une main-d'œuvre bon marché :

- soit on emploie des travailleurs affaiblis par leur condition de sans-papiers, ce qui permet de recréer sur place un marché du travail dégradé ;
- soit on importe légalement des travailleurs étrangers, maintenus, du fait de leur statut, dans une précarité juridique et administrative. C'est le cas des recrutés « en origine », qui ne sont qu'en apparence à égalité de droits avec les travailleurs nationaux. Dans leur cas, la

menace du non-renouvellement du contrat pèse de la même façon que l'absence de papiers pour les clandestins.

D'une certaine façon, le maintien des travailleurs sans papiers dans une inégalité de droits est devenu, dans plusieurs pays européens, une réalité institutionnelle. Avec le temps et les effets du discours politique et médiatique, l'illégalité de ces travailleurs semble représenter, pour nombre d'employeurs, une qualité en soi. Pratiquement, il serait plus juste de parler de travailleurs « illégalisés » que de travailleurs illégaux puisque cette illégalité est fabriquée par les politiques migratoires puis mise en œuvre par les institutions.

À présent, parallèlement à cette illégalisation de milliers de personnes, les « contrats en origine » légalisent la venue d'autres étrangers, éventuellement issus des mêmes pays. Leur principale différence avec les « illégalisés », c'est qu'ils ne peuvent avoir accès au marché du travail européen qu'à la condition de se trouver dans leur pays au moment du recrutement, et d'y retourner ensuite. Durant leur séjour, on les maintient dans un statut administratif qui rend leur présence provisoire (et, par là, acceptable) et les met sous dépendance patronale. De fait, la légalisation des uns et l'illégalisation des autres procèdent d'une même volonté politique.

UNE CONCURRENCE STATUTAIRE

On pourrait penser que le fait de disposer d'ouvriers en situation légale mais administrativement précaire permettrait à ce secteur

19. Entretien avec Monica, le 26/11/2007, à Huelva.

de se passer du recours à des travailleurs non déclarés, voire aux sans-papiers. En réalité, en Espagne, le recrutement « en origine » cohabite avec l'emploi illégal. L'agriculture andalouse emploie de nombreux ouvriers agricoles pour ses récoltes successives. Aujourd'hui, ce sont les saisonniers étrangers qui ont pris le relais de la *rueda temporera* (« roue saisonnière ») anciennement assurée par des journaliers andalous : hommes d'Afrique noire ou du Maghreb (souvent sans papiers), Roumains (sans autorisation de travail), Polonais (proposés par des entreprises d'intérim) se déplacent, en Andalousie et ailleurs, au rythme des récoltes d'olives, d'oranges, de fraises, de pêches et abricots...

Autour de Huelva, ce sont en grande majorité des hommes venus d'Afrique noire qui, à partir du mois de février, affluent dans les villes de Palos et de Moguer. Devant les *locutorios*²⁰, les valises envahissent les trottoirs. Ces hommes dorment dans la rue et attendent l'embauche du matin. Ils savent qu'ils seront employés pour assurer la récolte les dimanches, jours fériés et pendant les pics de production. On fait aussi appel à eux pour l'épandage des pesticides et l'arrachage des plastiques, activités nuisibles à la santé. Depuis que le recrutement « en origine » existe, ils représentent une main-d'œuvre d'appoint, le volant le plus malléable de la force de travail. Les entrepreneurs font jouer les différentes formes de précarité – précarité du travail et précarité administrative – pour atteindre la plus grande flexibilité possible. Comme l'analyse Emmanuel Terray à propos de la France [1999], nous sommes dans une société stratifiée, divisée en cercles concentriques. La hiérarchie qui existe

entre les pays de l'espace géopolitique européen (voire, dans notre cas, international) se retrouve à l'intérieur de la société.

LA « MIGRATION CIRCULAIRE DE TRAVAIL »

Lors de la première rencontre ministérielle Euromed sur la migration, qui a eu lieu les 18 et 19 novembre 2007 au Portugal, le recrutement « en origine » a été évoqué comme modèle à développer dans l'ensemble de la région euroméditerranéenne. Les responsables du projet Aeneas Cartaya, qui gèrent le recrutement en Afrique²¹, encouragés par cette reconnaissance, ont travaillé depuis lors à ériger le modèle en concept : la « migration circulaire de travail ».

Par ses deux attributs, à savoir « circulaire » et « de travail », ce concept rend compte de la réduction du phénomène migratoire qu'opèrent les promoteurs de ce mode de recrutement. À les lire, cette migration ne serait qu'un déplacement de main-d'œuvre d'un lieu à un autre, déplacement d'ailleurs limité dans le temps, cette main-d'œuvre n'ayant pas vocation à se fixer mais à circuler continuellement. Déjà, en 1977, le sociologue Abdelmalek Sayad écrivait, à propos de « l'image stéréotypée de la

20. Téléboutiques.

21. Dans le cadre du programme Aeneas, l'Europe finance le projet Aeneas Cartaya à hauteur de 1 196 000 euros. Ce projet se charge du recrutement « en origine » en Afrique, c'est-à-dire principalement au Maroc, où des fonds sont prévus pour assurer, aux recrutés, une formation avant le départ. Voir www.aeneas.es/content/view/13/31/lang.fr/. Une extension de ce projet a eu lieu au Sénégal en 2008, avec le recrutement de 700 saisonnières.

noris » issue des tout débuts de l'émigration algérienne dans la France d'après-guerre :

Cette représentation qui a certainement été vraie, au moins en partie, [...] survit en dépit des démentis que lui inflige la réalité [...] parce qu'elle offre l'avantage de rassurer tout le monde, la société d'accueil, le pays (ou les groupes) d'origine, les émigrés eux-mêmes [1999 : 58].

Cet auteur précisait :

Parce qu'elle occulte les effets indirects et différés du phénomène migratoire (c'est-à-dire ses aspects souvent négatifs) pour n'en retenir que les avantages immédiats, l'image de la migration comme « rotation » continue à exercer sur chacun un fort pouvoir de séduction : la société d'accueil a la conviction de pouvoir disposer éternellement de travailleurs [...] ; la société d'origine croit pouvoir se procurer de la sorte indéfiniment les ressources monétaires dont elle a besoin [...] ; les émigrés sont persuadés de s'acquitter de leurs obligations à l'égard de leur groupe [*ibid.* : 59].

La volonté de continuer à croire au provisoire est compréhensible. Faire venir une force de travail et s'assurer qu'elle rentre chez elle quand on n'en a plus besoin présente de nombreux avantages, tant pour les employeurs que pour l'État, qui externalise ainsi les coûts sociaux de ces travailleurs (famille, santé, etc.). Rendre circulaire cette migration permet, de plus, de faire revenir des travailleurs formés, et donc efficaces immédiatement :

Quand l'entrepreneur crée une équipe de travailleuses, celles-ci savent comment marche la ferme. Si elles ne reviennent pas l'année suivante, l'employeur doit faire venir de nouvelles personnes et

montrer une fois encore comment il faut travailler²².

Cependant, malgré la volonté qu'ont l'État et les exploitants d'imposer une rotation, la réalité des déplacements des saisonniers est souvent bien plus complexe.

Le récit de Maria, venue avec un premier contrat en 2003, et qui, depuis, n'est plus rentrée chez elle que pour y passer des vacances, donne à voir un parcours migratoire qui s'émancipe de l'assignation à circuler, contenue dans les « contrats en origine » :

La saison de 2004 n'a pas été bonne. Nous avons commencé le 1^{er} mars et fini le 18 mai, ce qui fait peu de mois de travail. Nous sommes restées deux semaines dans la ferme sans travailler et en dépensant de l'argent pour manger, jusqu'à ce que les autobus viennent nous chercher. À la fin de la saison, je ne suis pas rentrée en Roumanie parce que j'avais gagné 1 500 euros et qu'en enlevant à cette paye le prix du voyage de retour j'aurais plus rien eu en arrivant. Et, une fois rentrée, j'aurais dû attendre jusqu'à janvier, février, pour pouvoir revenir : ça faisait trop long. Alors, j'ai décidé de prendre le risque et de rester, et pendant deux ans et demi, je ne suis pas retournée en Roumanie. Mais j'ai tout de même payé le voyage de retour parce que, dans le contrat, c'était obligatoire. Pour partir de la ferme, j'ai parlé avec une personne qui avait une voiture et elle est venue me chercher. En me voyant partir, le chef m'a dit qu'il me dénoncerait à la police. Pendant deux ans et demi, je suis donc restée à Huelva pour faire le ménage et prendre soin d'une

22. Entretien avec F.S., le 28/11/2008, à Asaja Huelva.

grand-mère la nuit à l'hôpital. Je gagnais 35 euros par nuit, et je m'occupais d'une autre grand-mère le jour. Je faisais aussi le ménage, trois heures et demi chaque jour, et ils me payaient 350 euros par mois. Je ne travaillais pas le dimanche. Ensuite, j'ai été *interna* [employée de maison] 24 heures sur 24, et je ne suis plus sortie pendant un an à part pour faire les courses. Là-bas, je gagnais 600 euros par mois. En 2006, pour l'été, je suis partie en vacances pendant un mois. En revenant, j'ai travaillé dans une friterie où je gagnais 800 euros, et j'avais un jour de libre dans la semaine. Les chefs m'avaient proposé un contrat de 1 an. Ça m'a permis d'avoir des papiers. Maintenant, tout ce qui me reste à régler, ce sont les procédures administratives pour faire venir mon fils²³.

Ce témoignage montre que les recrutés « en origine » ne participent pas forcément à la migration circulaire qui leur est imposée ou bien qu'ils la réinterprètent à leur façon. Lorsque les travailleurs ne rentrent pas, ils trouvent à s'employer sur un marché du travail informel et dégradé. Ainsi, ce mode de recrutement, présenté comme une alternative à la migration illégale, est aussi, dans un certain sens, porteur d'illégalité.

Conclusion

Le recrutement « en origine » s'inscrit dans la longue histoire de l'utilitarisme migratoire européen. On pense aux ouvriers belges venus travailler en France à la fin du XIX^e siècle, qui voyaient, eux aussi, leur droit au séjour limité à la durée de leur contrat de travail, et qui étaient expulsés en cas de licenciement. Ce qui

a changé dans la politique migratoire actuelle, c'est l'intensification du contrôle administratif et policier. Les marges de liberté se réduisent toujours plus maintenant que « l'inflexible ordinateur a remplacé l'artillerie lourde des frontières d'antan » [Ouamara 2000 : 1].

À Huelva, en 2006, la commission chargée de l'organisation des flux migratoires de travail, s'apercevant que le taux de « fugues » des travailleuses marocaines avait atteint 50 %, préconisa de sanctionner les femmes qui s'étaient « échappées » :

Puisque nous avons tous les renseignements (identités, empreintes) sur les travailleuses qui n'ont pas respecté les conditions de retour, qui ont fugué et sont restées illégalement en Espagne, nous devrions transférer ces données aux bureaux des étrangers de toute l'Espagne pour que ces femmes ne puissent bénéficier d'aucune forme de régularisation, qu'il s'agisse d'insertion sociale ou d'insertion par le travail, de regroupement familial, ou d'inscription au système général de recrutement des étrangers. Il faut aussi faciliter la transmission de ces renseignements à la police des étrangers et ouvrir des « dossiers d'expulsion » car ce n'est que de cette façon [...] qu'on fera diminuer le nombre de fugues. Tous les experts disent que, si on voit que ceux qui ont fugué sont renvoyés au Maroc, cette pratique diminuera²⁴.

Ainsi, non seulement l'État promet ce mode de recrutement et le subventionne, mais

23. Entretien avec Maria, le 21/01/2008, à Huelva.

24. Lettre de la Commission pour la régulation des flux migratoires de travail à Huelva, adressée à Consuelo Rumi Ibañez, secrétaire d'État à l'immigration et à l'émigration.

il participe aussi à sa mise en cohérence : l'utilisation du travailleur étranger comme main-d'œuvre ira de pair avec son expulsion ou avec son maintien dans une non-existence administrative lorsqu'il tentera d'échapper à la case « force de travail » qui lui a été imposée.

La fraise de Huelva donne un visage à la globalisation. L'agriculture industrielle de la province est résolument tournée vers l'exportation. Dans ce système agroalimentaire, le maintien des travailleurs dans une grande précarité est devenu une condition de rentabilité. Les « contrats en origine » servent cet objectif en important de nombreux étrangers qui constituent une réserve de main-d'œuvre disponible au cœur des serres.

Vu d'ici, le paysage de la mer de plastique semble lointain et marginal. Pourtant, ses vagues font déferler jusqu'à nos supermarchés les produits d'un système absurde (des fraises en janvier !), nous rendant complices d'un modèle agricole et migratoire où des fruits

consommés dans des pays dits de droits sont récoltés par des personnes qui n'en ont aucun.

Cependant, malgré un cadre juridique et policier contraignant, les « contrats en origine » représentent également, pour beaucoup, un passage légal vers l'Europe, dont les frontières paraissaient ces derniers temps définitivement fermées. En sélectionnant massivement une main-d'œuvre féminine, le recrutement mené à Huelva transforme radicalement les rôles de genre et fait des femmes les principales actrices de l'immigration économique et les premières pourvoyeuses de revenus au sein des foyers.

Pensé et voulu comme la simple importation d'une force de travail, le recrutement « en origine » crée en réalité de nouveaux rapports sociaux dans les pays d'origine comme dans le pays d'accueil : de nouvelles formes de mobilité, d'emploi et de vie familiale voient le jour, qu'il serait intéressant d'approfondir.

Bibliographie

Ouamara, Achour — 2000, « Papiers d'identité, identités de papier » (Éditorial), *Écarts d'identité* 93.
Reigado Olaizola, Alicia — 2006, « De vueltas al campo. El trabajo de las mujeres en una agricultura globalizada [entretien réalisé avec un technicien d'ASAJA] », in *Que hace esta fresa en tu mesa ! La situación de los trabajadores de la fresa en Huelva : la resistencia es fértil*. Séville, Atrapasueños : 63.

Sayad, Abdelmalek — 1999 (1977), « Les trois âges de l'émigration », in A. Sayad ed., *La double absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*. Paris, Le Seuil : 53-98.

Terray, Emmanuel — 1999, « Le travail des étrangers en situation irrégulière ou la délocalisation sur place », in E. Balibar et al. eds., *Sans papiers : l'archaïsme fatal*. Paris, La Découverte : 9-34.

Résumé

Emmanuelle Hellio, *Importer des femmes pour exporter des fraises (Huelva)*

À Huelva, en Andalousie, depuis 2000, le système des « contrats en origine » permet aux exploitants de fraises d'employer des saisonniers étrangers pour récolter leur production. Le recrutement des travailleurs a lieu en Pologne, Roumanie, Bulgarie, Maroc, Sénégal et Ukraine. La sélection vise des personnes au profil « adéquat à la fraise », c'est-à-dire des femmes d'âge moyen, ayant des obligations familiales dans leur pays d'origine. Une fois la saison terminée, ces femmes doivent rentrer chez elles et attendre une éventuelle invitation de l'agriculteur pour la saison suivante. L'accès au marché du travail européen ainsi que le droit au séjour dépendent de l'employeur. En créant une précarité juridique légale et en se servant des inégalités économiques entre pays, le recrutement « en origine » permet de fournir la main-d'œuvre abondante, flexible et bon marché indispensable à la rentabilité de cette production agricole sous serre.

Mots clés

« contrats en origine », culture de la fraise, précarité administrative et juridique, province de Huelva (Espagne), rôle des genres, saisonnières étrangères

Abstract

Emmanuelle Hellio, *Importing women to export strawberries (Huelva, Spain)*

Since 2000 in Huelva, Andalusia, the system of “contracts in origin” allows farmers to hire foreigners as seasonal hands for picking strawberries. Workers are recruited in Poland, Romania, Bulgaria, Morocco, Senegal and Ukraine. The target is persons with a profile “suitable for strawberries”, in other words, middle-aged women with family ties in their homeland. Once the season is over, these women have to go back to their homeland and wait for farmers to extend a new invitation for the next picking season. Access to the European labor market depends on the employer, as does the permit to come back. By creating a vulnerable legal status and playing on economic inequalities between countries, this recruitment “in origin” provides an abundant, flexible supply of low-cost farm hands, who are indispensable for making greenhouse agriculture profitable.

Keywords

“contract in origin”, strawberry farming, administrative and legal precariousness, Huelva Province (Spain), gender roles, foreign seasonal workers