

Annie LAMANTHE  
Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST-UMR 6123)  
Aix-en-Provence - France  
[annie.lamanthe@univmed.fr](mailto:annie.lamanthe@univmed.fr)

Victor RAU  
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas / Instituto de  
Investigaciones Gino Germani - Universidad de Buenos Aires (CONICET/IIGG-UBA)  
- Argentina  
[victorhrau@yahoo.com.ar](mailto:victorhrau@yahoo.com.ar)

**Marchés des produits et marchés du travail dans l'agriculture mondialisée :  
entre formalisation et informalisation.  
Une mise en perspective Argentine / France**

Communication au colloque Fragmentation des productions agricoles et migrations  
circulaires : « Nouvelles insécurités » - 23-25 juin Leipzig – Allemagne

Cette communication repose sur une recherche dont l'objectif était de mettre en perspective deux régions productrices de pommes et poires : la Provence, en France, et la Valle de Rio Negro, en Argentine. Nous nous sommes intéressés aux exploitations qui, dans ces deux régions, exportent vers les pays d'Europe du Nord. Il s'agissait plus particulièrement d'observer les modalités de mise en œuvre d'un référentiel grand distributeur, GlobalGap, qu'elles sont tenues de respecter pour pouvoir exporter sur ces marchés : quels en sont les impacts sur les modes d'organisation des exploitations, sur les conditions de travail et d'emploi ? Le point de départ de ce travail est un double constat : d'une part, une multiplication des référentiels de normalisation dans la production agricole en relation avec la croissance des échanges internationaux ; de l'autre, l'élargissement constant du champ de la normalisation avec des effets directs sur les conditions de travail et les exigences formulées en direction des salariés.

La communication s'intéresse à une tension majeure entraînée par ce processus. D'un côté, la diffusion et la mise en œuvre de ces normes, la mise en conformité des exploitations avec les exigences des référentiels engagent un vaste phénomène de formalisation (des pratiques, de l'organisation, des savoirs) au sein des entreprises. De l'autre, les pressions concurrentielles croissantes les conduisent à une recherche constante de réduction de leurs coûts, et notamment de main-d'œuvre, dans le même temps que les exigences en termes de qualité liées au respect des normes ne cessent d'augmenter. Comment les exploitations font-elles face à cette double injonction ? La formalisation du marché des produits dans un contexte de pressions concurrentielles accrues a-t-elle pour corollaire un processus d'informalisation de la relation de travail ? D'une façon plus générale, comment les entreprises font-elles pour répondre aux exigences de qualité (des produits) dans un contexte de dégradation de la qualité des emplois ?

## 1. Multiplication des référentiels et élargissement du champ de la normalisation

La production agricole est intégrée de façon croissante dans le commerce international et dans le processus de libre circulation des marchandises favorisé par la mise en place de vastes zones de libre échange. La mondialisation, entendue ici comme phénomène d'extension des marchés et des aires de circulation des produits, représente pour les producteurs un ensemble d'opportunités et de contraintes : opportunités, avec l'accroissement des possibilités de vendre leurs produits, notamment par l'exportation ; contraintes, avec un approfondissement des mises en concurrence. Cette extension des marchés a pour corollaire le développement des dispositifs, tant publics que privés, de normalisation et de certification des produits et des procédés, qui apparaissent comme autant de conditions pour que les produits circulent sur des aires de plus en plus larges. Les entreprises doivent obligatoirement s'y conformer pour entrer et se maintenir sur le marché mondial. C'est ainsi que des producteurs situés dans des espaces géographiques parfois très distants sont aujourd'hui tenus de se conformer à des cahiers des charges et référentiels identiques, à visée universelle.

Depuis les années 1990, les référentiels de normalisation et les dispositifs de certification se sont multipliés dans la production agricole. Ils émanent désormais tant des pouvoirs publics que d'acteurs économiques privés. Les acteurs impliqués dans la normalisation se sont eux-mêmes multipliés et diversifiés dans la période récente. Il s'agit des Etats, des organisations internationales, des zones émanant d'accords de libre échange comme l'Union Européenne ou le Mercosur, mais aussi des opérateurs des chaînes globales de valeur, dont les grands distributeurs sont des éléments puissants, et des organisations professionnelles... Ces référentiels poursuivent des objectifs différents et ont des statuts différenciés. Ils peuvent relever de la réglementation, leur application étant alors obligatoire. Ils peuvent être d'adhésion volontaire et relever de démarches collectives. Un autre élément important est l'élargissement constant du champ et des domaines sur lesquels portent ces référentiels.

Pour partie, ces référentiels répondent aux préoccupations en matière d'hygiène et de sécurité alimentaire, de santé du consommateur. Ils s'inscrivent dans le champ de la réglementation et leur adoption est obligatoire. Dans ce registre, on trouve les normes internationales qui régissent la circulation des produits alimentaires, et qui sont appliquées dans le cadre de l'Organisation mondiale du commerce. Dans le cadre de l'Union Européenne, la normalisation des fruits et légumes a été mise en place en 1972. Elle ne concernait alors que l'apparence des produits : calibre, couleur, forme... Au cours d'un processus constant d'élargissement du champ de cette normalisation, la traçabilité complète des produits devient une obligation à partir de 2005 : elle concerne l'ensemble de la chaîne, de la semence jusqu'au rayon du magasin où le consommateur fait son achat. D'autres référentiels ont pour cadre les relations commerciales entre un client et ses fournisseurs. La grande distribution développe particulièrement ces pratiques en élaborant ses propres cahiers des charges. Ceux-ci intègrent les réglementations nationales et internationales auxquelles le grand distributeur apporte ses propres spécifications, insistant généralement sur les préoccupations en matière d'hygiène et de sécurité alimentaire.

Mais, de façon croissante, d'autres préoccupations sont intégrées, avec comme argument de répondre aux exigences des consommateurs : droits de l'homme, conditions de travail, bien-être animal, environnement... Ces référentiels peuvent être associés à des démarches de distinction sur le marché, comme dans le cas des appellations d'origine ou de terroir (AOP, IGP,...) ou encore de marques privées. Enfin, on les retrouve aussi dans les démarches qui se veulent alternatives : la production «bio», le commerce équitable...

## 2. Le référentiel GlobalGap : des modes de culture aux conditions de travail

Initialement intitulé Eurepgap, il est élaboré en 1997 par un groupe de grands distributeurs d'Europe du nord en direction des producteurs agricoles. C'est une certification internationale qui a pour visée de s'appliquer à l'échelle mondiale. Elle suppose le suivi, contrôlé annuellement par des auditeurs agréés, d'un référentiel normatif auquel le producteur doit se conformer et qui conditionne l'accès au marché détenu par ces grands distributeurs. L'objectif affiché est explicitement de répondre aux préoccupations des consommateurs, en termes de santé alimentaire, de bien-être animal, de protection de l'environnement et de conditions de travail des salariés. L'idée qui préside à ce référentiel est d'établir : « un cadre de Bonnes pratiques agricoles (ou GAP, « good agricultural practice ») définissant les éléments essentiels pour le développement des meilleures pratiques dans la production mondiale de produits agricoles. Il définit la norme minimale acceptable pour les grandes enseignes de la grande distribution en Europe ». Il se présente comme favorisant un « système raisonné de culture et d'élevage ». Un module s'applique spécifiquement aux fruits et légumes.

Ce référentiel a des impacts sur le travail et la relation d'emploi. Il comprend des normes qui les concernent explicitement : le respect de la législation nationale en vigueur (déclarer les salariés, respecter les lois du travail qui s'appliquent, être en règle avec les documents obligatoires...); la santé du travailleur (obligation du port de vêtements et de protections pour l'usage des produits phyto-sanitaires); la formation et l'information des salariés (consignes d'hygiène et de sécurité, manipulation des produits...); un ensemble d'exigences concernant leur comportement (respect des normes d'hygiène et de sécurité : se laver les mains, ne pas fumer et ne pas manger sur les lieux de travail..., ce qui a pour corollaire la mise à disposition à proximité de toilettes et de points d'eau). Les normes du référentiel ont par ailleurs des retombées sur l'organisation et les conditions de travail, même quand elles ne les concernent pas directement. Elles sont un facteur de rationalisation des exploitations et s'insèrent dans un mouvement général de formalisation des savoirs et savoir-faire, de prolifération des procédures et de recours croissant à l'écrit, d'une formalisation organisationnelle qui voit l'apparition de nouveaux segments d'experts et de techniciens qui contribue à un accroissement de la division du travail entre des exécutants peu impliqués et des intermédiaires plus qualifiés (ingénieurs, chefs de culture, chefs d'équipe...). Enfin, les employeurs et les dirigeants n'apparaissent plus comme les responsables directs des décisions qui affectent leurs salariés mais comme le relais des exigences des acheteurs externes et des consommateurs.

Le référentiel GlobalGap est évolutif et intègre de façon constante de nouveaux domaines à son champ. Certains points apparaissent comme des recommandations et se transforment en points mineurs puis en points majeurs avec le temps. Ces derniers doivent faire l'objet d'une conformité qui est obligatoire pour obtenir la certification. La mise en place du référentiel et son suivi ont un coût : que ce soit pour la mise aux normes, les investissements qui sont rendus obligatoires, les analyses et vérifications du matériel, le recours à un personnel spécialisé, les audits annuels, la formation...

### 3. GlobalGap dans deux régions du monde

Notre propos est d'étudier la mise en œuvre et les impacts aux plans du travail, de l'organisation et de la relation salariale du référentiel GlobalGap dans deux régions éloignées du monde, toutes deux productrices de pommes et poires exportées vers l'Europe du nord. Il s'agit, pour l'heure, d'une recherche exploratoire dont l'objectif est de faire ressortir les éléments problématiques les plus saillants.

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur est la première région française productrice de pommes, avec 23% du total. 36% des pommes produites en France sont exportées, l'Union européenne, et particulièrement les pays d'Europe du nord (Royaume Uni, Pays bas et Allemagne) étant les principaux destinataires avec 60% des volumes. 1900 exploitations cultivent des pommes et poires en Provence, 938 en production dominante. Les exploitations fruitières deviennent plus salariales et plus capitalistiques, avec une tendance à la diminution de leur nombre combinée à une taille plus grande. Globalement, la production de pommes et poires est en régression. La main-d'œuvre salariée domine dans l'ensemble de l'arboriculture fruitière de la région, représentant 70% des UTA (Unité de travail annuel) totales en 2007 dont près de 60% sont le fait de travailleurs saisonniers.

Dans la région de Valle de Rio Negro, en Argentine, 8631 exploitations produisent des fruits. L'exportation en contre-saison est un débouché récent pour les pays d'Amérique latine, qui se combine avec les stratégies de diversification et d'élargissement de leur gamme de la part des grands distributeurs européens. Cette possibilité a induit une dynamique dans la production, avec l'implantation de grandes superficies de vergers par des sociétés multinationales qui ont investi dans la région. On observe un même phénomène de concentration au détriment des plus petites structures qui disparaissent. En 2005, dans l'arboriculture de la région, 51% des journées de travail totales sont assurés par des salariés, les saisonniers représentant 9.5% de ce total.

Mettant à profit la mise en perspective de situations observées dans des pays différents qui permet de faire ressortir les traits saillants de chacun d'eux, nos observations débouchent sur quelques grandes lignes de force.

a/ Les travaux sur la mise en œuvre du référentiel GlobalGap et ses impacts sur les conditions de travail et d'emploi sont pratiquement inexistantes en France alors qu'ils sont déjà bien développés dans les pays dits émergents, et notamment en Amérique latine. Le phénomène apparaît plus nouveau et plus potentiellement porteur de changements importants dans ces pays. Les analyses montrent des effets contrastés. Certains auteurs ont observé une amélioration des conditions d'emploi et

de travail (santé, hygiène, sécurité au travail, plus grande professionnalisation de la main-d'œuvre...). D'autres font le constat que le mouvement d'informalisation et de précarisation des travailleurs se poursuit, notamment à travers le recours à des intermédiaires, des prestataires de service et des pseudo-coopératives.

b/ Accès à l'export et à la certification.

En Provence, les exploitations moyennes sont concernées par l'exportation. L'existence de supports collectifs et de soutiens publics leur permettent d'accéder aux marchés d'exportation et de satisfaire aux conditions qu'elles n'auraient pas, individuellement, les moyens de remplir. Pour la mise en œuvre du référentiel et son suivi, les compétences sont détenues par les organisations collectives (techniciens de groupements et organisations de producteur : appui technique, incitation, aide à la mise en place, suivi, prise en charge des procédures écrites, conseil...). Le coût est en partie pris en charge par des financements publics (notamment par la politique agricole commune de l'Union européenne). La certification est souvent présentée comme une obligation imposée par un client grand distributeur, une organisation de producteurs, une coopérative..., qui conditionne l'accès à un marché. Il s'agit d'exploitations qui sont en train de se concentrer et de devenir plus capitalistiques. La certification GlobalGap renforce un processus de formalisation engagée de longue date.

Dans la région de Valle de Rio Negro, l'exportation vers l'Europe est récente et principalement le fait de grosses structures multinationales. Elles ont vu dans l'ouverture aux produits de contre saison du marché européen l'opportunité de profits nouveaux et ont implanté des vergers uniquement à cette fin d'exportation. Ces installations ont nécessité de gros investissements (implantation de vergers dans une région où il faut irriguer et où des équipements contre le gel sont nécessaires). Elles se sont d'emblée mises aux normes. On a donc ici un accès privé à la certification, ces grosses structures en ayant les moyens. Certaines petites exploitations entrent dans cette logique quand elles vendent aux plus grosses, ce sont alors les techniciens de ces dernières qui assurent la mise en place et le suivi.

Cette mise en œuvre s'opère dans des contextes différents. Dans un cas, celui de la Provence, les structures de production concernées sont relativement anciennes, de petite et moyenne taille. Elles ont du s'inscrire dans un processus de transformation et d'adaptation. La production est entrée dans une phase de régression dans un contexte économique de mise en concurrence avec les productions de pays où les coûts de main-d'œuvre sont plus faibles. En Argentine, il s'agit de grosses structures récentes, d'emblée organisées pour se positionner sur ce marché. Elles ont bénéficié de la dévaluation du peso pour se positionner sur ce marché.

c/ Le recours à une main-d'œuvre migrante.

La production fruitière nécessite le recours à une abondante main-d'œuvre saisonnière, principalement pour la cueillette et le conditionnement. Dans les deux régions, les exploitations embauchent des travailleurs migrants pour la récolte. En Argentine, il s'agit d'une migration intérieure de travailleurs originaires d'une région du nord productrice d'agrumes. Cette migration, qui vient se substituer aux travailleurs chiliens qui étaient embauchés avant la crise, est en partie soutenue par les pouvoirs publics de la région de provenance. Elle permet de faire venir ces travailleurs à la fin de la saison des agrumes. La rareté locale de la main-d'œuvre

conduit les exploitations à stabiliser la main-d'œuvre, ce qui pourrait expliquer la part réduite des saisonniers dans l'emploi total.

En Provence, il existe des pratiques différenciées, selon la localisation des exploitations. Dans la zone de production du département des Alpes de Haute Provence, on observe le recours à des travailleurs portugais qui sont aussi bien des permanents que des saisonniers, qui viennent par le biais de réseaux familiaux, de villages, souvent en couple ou en famille (les hommes travaillent au champ et les femmes au conditionnement). Dans le département des Bouches du Rhône, les exploitations embauchent des travailleurs maghrébins sous contrats de l'OFII (Office français de l'immigration et de l'intégration, ex OMI) ; une main-d'œuvre européenne (polonais) ; *via* des entreprises de prestation de service internationale (principalement une entreprise espagnole qui détache des travailleurs latino-américains). Dans le département du Vaucluse, c'est une main-d'œuvre d'origine immigrée (essentiellement maghrébine), installée sur place, qui est embauchée. Les exploitants justifient le recours aux travailleurs migrants avec l'argument des difficultés qu'ils rencontrent pour recruter au niveau local : difficulté de recruter une main-d'œuvre répondant aux exigences demandées (fiabilité, disponibilité...) aux conditions de travail et d'emploi proposées.

d/ L'informalisation : une hypothèse qui ne se vérifie pas.

Les observations réalisées dans les exploitations certifiées GlobalGap ne confirment pas notre hypothèse de départ d'informalisation de la relation de travail. Certes, la certification joue en faveur de la formalisation puisque c'est une exigence formulée dans le référentiel. Les inspecteurs du travail français que nous avons rencontrés nous ont d'ailleurs confirmé le fait que, dans les exploitations certifiées, la législation du travail était en général respectée et que les employeurs étaient en mesure de produire les documents exigés par la loi. Ce qui nous conduit à remarquer la force d'une régulation privée associée à la menace d'une sanction commerciale (perte du marché si non conformité) dans le respect de la loi. Plus largement, cette certification s'inscrit dans le contexte d'exploitations relativement structurées pour lesquelles le non respect de la loi peut s'avérer coûteux (plus grande fréquence des contrôles), à tout le moins quand la main-d'œuvre est embauchée directement. Dans le cas de recours à des intermédiaires et à des prestataires de service, les situations sont souvent plus opaques et moins vérifiables.

En France, la réduction du coût de la main-d'œuvre est largement supportée par des dispositifs légaux d'allègement des charges sociales et d'organisation de la flexibilité qui s'inscrivent notamment dans l'optique de lutte contre le travail informel : exonération des charges sociales sur les contrats saisonniers et sur les contrats permanents pour les groupements d'employeurs ; exonération des charges sur les heures supplémentaires ; simplification des démarches pour la déclaration des salariés... D'une certaine façon, l'exonération des charges sur le travail temporaire conduit les employeurs à favoriser ce type d'emploi, ce qui pourrait expliquer la très forte proportion de travail salarié non permanent en Provence.

La région de Valle de Rio Negro est dans une tout autre dynamique. La focalisation sur les coûts de main-d'œuvre semble moins prégnante qu'en France, dans la mesure où l'Argentine fait partie des pays à bas coût de main d'œuvre. Avec la dévaluation du peso et la dérégulation sociale, la main-d'œuvre est devenue moins

chère, ce qui a donné à la fois une impulsion à l'exportation et aux revendications syndicales. En quelque sorte, cette région serait dans la situation d'une récupération sociale et économique. La Valle de Rio Negro est une région dans laquelle il y a moins d'informalité que dans le reste du pays, et particulièrement dans les grandes structures. Le syndicat des travailleurs agricoles y est bien implanté. Il existe une convention collective, plus de sécurité de l'emploi et un salaire minimum national. Des récents conflits et des grèves ont conduit à une amélioration des salaires. On voit ici un effet région et production : cette production est rentable et en expansion, localement les syndicats sont forts pour négocier.

Cette mise en perspective fait ressortir une caractéristique de la France déjà observée par ailleurs : celle d'un processus de formalisation juridique de la flexibilité et de situations « a-typiques », quand d'autres pays ont fait le choix de la dérégulation et de l'informalisation ou encore, comme dans certains pays d'Europe du nord, de la sortie en toute légalité de l'accès de travailleurs aux prestations sociales. C'est notamment le cas d'un pays comme l'Allemagne dont les emplois temporaires sont très peu régulés et où, en l'absence d'un salaire minimum, des travailleurs étrangers viennent travailler dans l'agriculture à très bas prix. En France, la tension entre qualité de l'emploi et qualité des produits ne se résout pas : la faible qualité de l'emploi combinée à une montée des exigences comportementales et de productivité conduit à des problèmes de qualité des produits qui se traduisent par des refus de livraison de la part des clients et, dans certains cas, par le renoncement des exploitants à des marchés apparaissant comme trop exigeants. En Argentine, il semble se résoudre par la voie du conflit social qui débouche sur une amélioration de la qualité des conditions d'emploi.

La mise en perspective de ces deux régions fait ressortir le rôle des contextes institutionnels et de la configuration des tissus productifs dans la façon dont les entreprises répondent à une double injonction entre exigence de qualité et réduction des coûts. Dans les deux cas, les travailleurs migrants constituent une part non négligeable de la force de travail. En Provence-Alpes-Côte d'Azur, nous observons une diversité des origines et des modalités de recours à cette main-d'œuvre. La réduction du coût du travail s'appuie sur la mobilisation de dispositifs de politique publique. Dans la Valle de Rio Negro, il s'agit d'une migration intérieure. La puissance des syndicats et l'organisation des salariés agricoles, contrairement à la France, soutiennent un mouvement de revendication et de respect des dispositions conventionnelles.

## Bibliographie

- Agreste Provence-Alpes-Côte d'Azur, 2004, Enquête sur la structure des vergers 2002
- Agreste Provence-Alpes-Côte d'Azur, 2009, Enquête sur la structure des vergers 2007
- Aparicio S., Ortiz S., Tadeo N. 2008, Have Private Supermarket Norms Benefited Laborers? Lemon and Sweet Citrus Production in Argentina, *Globalizations*, June 2008, Vol. 5, No. 2, pp. 167–181
- INDEC, 2002, Censo Nacional Agropecuario.
- Coperci (Comité permanent de coordination des inspecteurs du ministère de l'agriculture), 2001, L'emploi saisonnier dans le secteur des fruits et légumes, rapport au ministre de l'agriculture
- Craviotti C., Cattaneo C., Palacios P., 2008,, Buenas práctica agrícolas y vínculos laborales en la producción de alimentos de alto valor: El trabajo zafra en el cultivo de arándano en Entre Ríos, *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, No 29, pp.73-97
- Dockès E., 2005, Le stroboscope législatif, *Droit social*, n°9/10, pp.835-838
- Dockès E., 2008, Perte du sens et effritement du droit du travail, *Projet*, n°302, janvier ([www.ceras-projet.com](http://www.ceras-projet.com))
- Eymard-Duvernay F., 1986, La qualification des produits, in Salais R., Thévenot L. (eds), *Travail : marchés, règles, conventions*, Paris, Economica, pp.249-247
- GlobalGap ([www.globalgap.org](http://www.globalgap.org))
- Lamanthe A., 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*, vol.47, n°1, pp.37-56
- Lamanthe A., 2007, Extension des marchés et normalisation : les systèmes agro-alimentaires dans la mondialisation, *Géographie Economie Société*, n°3, pp.271-281
- Lamanthe A., 2009, Les paradoxes de la formalisation de la relation salariale en milieu rural, *Etudes rurales*, n°182, pp.29-44
- SFRN, 2005, Subsecretaría de la Fruticultura de la Provincia de Río Negro, *Censo Provincial de Agricultura Bajo Riego*, CAR
- Rau V., 2010, Transnacionalización productiva y calidad del empleo en la fruticultura argentina de exportación, comunicación presentada en el VI Congreso del CEISAL, Toulouse
- Trpin V., 2009, Reconfiguración productiva y Buenas Prácticas Agrícolas. Las nuevas condiciones laborales en la fruticultura del Alto Valle de Río Nergro. *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, No 29, CIEA-FCE/UBA