



# Temporalités, réseaux et mobilités transnationales des travailleurs saisonniers en Andorre et des travailleurs détachés portugais en France

Jens Thoemmes, Diana Oliveira da silva

## ► To cite this version:

Jens Thoemmes, Diana Oliveira da silva. Temporalités, réseaux et mobilités transnationales des travailleurs saisonniers en Andorre et des travailleurs détachés portugais en France. Espace Populations Sociétés, 2017, 2017-2, 10.4000/eps.7228 . hal-01672860

**HAL Id: hal-01672860**

**<https://hal.science/hal-01672860>**

Submitted on 22 Jan 2022

**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.

**Temporalités, réseaux et mobilités transnationales des travailleurs saisonniers en Andorre et des travailleurs détachés portugais en France.**

*Temporalities, networks and transnational mobility of seasonal workers in Andorra and Portuguese posted workers in France.*

Résumé

Nous proposons d'interroger la notion de mobilité transnationale en nous appuyant sur deux projets de recherche. Le premier observe les déplacements effectués par les travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration en Andorre. Le second projet porte sur les travailleurs détachés portugais dans le bâtiment en France. En comparant ces deux situations, nous voudrions faire ressortir les traits spécifiques des mobilités transnationales par rapport aux migrations plus traditionnelles, notamment concernant leurs temporalités. Le cadre spatio-temporel des activités ainsi que les ressources mobilisées par les travailleurs nous conduisent à réinterroger les relations entre réseaux et migrations. L'idée principale que nous voudrions défendre est que les réseaux sociaux sont ici envisagés comme concomitants du déplacement plutôt que comme un préalable. Les réseaux se construisent en même temps que les mobilités et sont centrés sur les activités professionnelles. Cette conception prend de la distance avec une perspective de réseau lié à la communauté d'appartenance, aux lieux de provenance et à la famille. Elle questionne le réseau « déjà là » et stable par rapport aux pratiques et trajectoires des individus.

Mots clés : travail, mobilité, réseaux professionnels, méthode itérative

*Abstract*

*In this paper, the notion of transnational mobility is being questioned in the light of two research projects. The first observes the movements of the workers from the hospitality sector in Andorra, and the second deals with Portuguese posted workers in French Construction. Matching these two studies enabled the identification of the trans-national mobilities' specificities, in comparison with more traditional migrations. The resources mobilized by the workers, along with the time and space boundaries of their activities lead us to interrogate the relationships between networks and migrations. The main argument we would like to defend is that social networks are concomitant with the mobility, rather than being a prerequisite, and are focused on professional activities. This concept takes some distance with a perspective where networks are bound to communities, places of origin and families. It questions the already well-established network, compared to the individuals' practices and trajectories.*

*Keywords: work, mobility, professional networks, iterative method*

Cet article confronte deux recherches sociologiques sur les mobilités transnationales : le travail saisonnier en Andorre et le travail détaché en France. Le premier objectif est de montrer leur spécificité, en montrant les figures de ces mobilités. Le second objectif est de porter, avec ces deux recherches, un autre regard sur les migrations. Dans ce but nous appuyons notre contribution sur une analyse des temporalités et des réseaux utilisés lors de ces déplacements. Les temporalités et les réseaux nous semblent révélateurs d'une différenciation des migrations qui justifie le recours à la notion de mobilité. La recherche a déjà évoqué ce changement de regard sur les migrations professionnelles. Celles-ci subissent « une complexification des temporalités du déplacement et des formes spatiales du mouvement » (Cortès et Faret, 2009). Elles sont aujourd'hui très largement des mobilités, avec des statuts plus flous, « irréguliers » ou « précaires » (Rea et Tripier, 2010). Ces incertitudes ont conduit à assimiler ces mobilités à du travail informel ou à une formalisation en cours de nouvelles manières d'exercer des activités professionnelles en franchissant des frontières. Mais comme l'ont souligné Jensen, Pfau-Effinger et Flaquer, (2010), l'opposition entre la « thèse de formalisation », à savoir la disparition du travail informel (Rostow, 1959), et la « thèse de l'informalisation » du travail en raison de la mondialisation et de la restructuration économique (Sassen, 1994) est jugée insuffisante. Les travailleurs étrangers mobiles en témoignent. Ils effectuent une création transnationale de richesses liées parfois à l'économie souterraine, mais aussi de plus en plus, à une contribution à l'économie classique et légale. Celle-ci s'empare des mouvements intra-européens en décrivant un « territoire circulatoire » (Tarrius, 1992, 2015). Si la notion de migration sous-entend un changement de lieu de vie durable et un franchissement des frontières, lorsqu'elle est internationale, la notion de mobilité transnationale renvoie quant à elle à des allers-retours, des circulations et à un changement réversible (Kaufmann, 2005), du lieu de travail et de résidence dans notre cas. Nous assistons sans doute à un changement de paradigme de la nature des migrations (Tarrius, 1992 ; Cortès et Faret, 2009 ; Pellerin, 2011).

Notre contribution a pour objectif de présenter ces mobilités transnationales vers l'Andorre et vers la France en montrant leur écart avec des migrations traditionnelles, notamment en insistant sur leurs temporalités et leurs réseaux. Il ne s'agira pas de présenter en détail chacune des deux recherches. Nous voudrions plutôt proposer une lecture croisée des résultats permettant d'évoquer la thèse d'un changement spatio-temporel avec ces déplacements. Les temporalités et les réseaux sociaux sont alors envisagés comme concomitants de ces mobilités plutôt que comme un préalable (Hily, Berthomière et Mihaylova, 2004). Ils se construisent au cours de ces déplacements et en fonction des pratiques et trajectoires des individus que le dispositif de recherche doit prendre en compte (Galloro, Pascutto et Serré, 2010). Cette conception de la recherche prend de la distance avec une approche plus traditionnelle qui suppose un réseau préexistant à la migration, plus ou moins stable sur un plan social et géographique.

Nous présenterons d'abord nos terrains respectifs, le travail saisonnier dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration en Andorre et le travail détaché des travailleurs portugais dans le bâtiment en France, avec des illustrations et des réflexions méthodologiques. Nous

voudrions ensuite, avec ces deux cas, montrer le changement du cadre spatio-temporel que ces mobilités supposent. Nous examinerons alors successivement la question des temporalités et des réseaux de ces mobilités.

## **Terrains de recherche**

### *Le cas du travail saisonnier dans l'hôtellerie et de la restauration en Andorre*

Le premier terrain d'étude, l'Andorre, a la particularité d'être situé au sein du continent européen, mais de n'appartenir ni à l'Union européenne, ni à l'espace Schengen. Par conséquent, le contexte politico-juridique rend peu perméables les frontières séparant cet espace des autres territoires européens. L'Andorre vit aujourd'hui essentiellement du tourisme d'hiver et du commerce. Les variations de l'activité touristique, auxquelles fait face le pays, engendrent un renchérissement des besoins en main-d'œuvre étrangère et une perméabilité temporaire de ses frontières. Le gouvernement andorran, afin de répondre aux fluctuations du marché du travail, a mis en place un système de gestion de la main-d'œuvre par la création de deux principaux types d'autorisations d'immigration pour le travail : les autorisations temporaires de travail et les autorisations de résidence et de travail (Oliveira da Silva, 2016). Les premières donnent la possibilité de résider pour une durée inférieure à un an et ne peuvent être renouvelées<sup>1</sup>. Celles-ci sont attribuées principalement lors de la période de forte affluence touristique correspondant à la saison hivernale. Les secondes autorisent une durée de résidence et de travail initiale d'un an, renouvelable trois fois pour une période de deux ans. Après sept ans de résidence et de travail, les autorisations sont attribuées pour une durée de 10 ans<sup>2</sup>. Les quotas d'immigration définissent la durée de la migration, les secteurs d'activité vers lesquels les nouveaux arrivants seront dirigés ainsi que la nationalité<sup>3</sup> des travailleurs pouvant candidater.

Ces contraintes politico-juridiques et conjoncturelles provoquent de multiples déplacements entre lieux d'origine et lieux de destination. Ces migrations temporaires, perçues comme transitoires et réversibles par les individus les pratiquant (Kaufmann, 2005), viennent transformer les migrations en mobilités (Oliveira da Silva, 2016 : 127). L'hôtellerie et la restauration en Andorre font partie des secteurs le plus demandeurs en main-d'œuvre lors des périodes de forte affluence touristique. Nombreux sont alors les individus de nationalités diverses (française, espagnole, portugaise, sud-américaine) pratiquant une mobilité saisonnière des côtes méditerranéennes espagnoles vers l'Andorre, comme l'illustre le cas suivant. Christelle, a 29 ans lorsque nous l'avons rencontrée. Elle est de nationalité française, mais réside de manière permanente à Minorque depuis cinq ans. Elle a obtenu son BTS

---

<sup>1</sup> Article 26, Llei 9/2012 del 31 de maig, de la modificació de la Llei qualificada d'immigració. Núm. 30 – Any 24 – 27.6.2012, Butlletí Oficial del Principat d'Andorra

<sup>2</sup> Article 28, Llei 9/2012 del 31 de maig, de la modificació de la Llei qualificada d'immigració. Núm. 30 – Any 24 – 27.6.2012, Butlletí Oficial del Principat d'Andorra

<sup>3</sup> Selon l'article 40 de la *Llei qualificada d'immigració*, portant sur le « principe de priorité dans les concessions des autorisations », celles-ci sont concédées « prioritairement aux nationaux des États voisins et des autres États membres de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen et aux nationaux des autres États membres » (Oliveira da Silva, 2016 : 366).

Tourisme en France et travaille en tant que réceptionniste dans l'hôtellerie, depuis son arrivée en Espagne en 2005. À partir de 2010, elle se rend régulièrement en Andorre en tant que saisonnière. Ces déplacements pendulaires se distinguent d'un premier épisode migratoire classique lorsqu'elle décide, en 2005, de quitter la France pour s'installer en Espagne et y travailler. Nous avons côtoyé Christelle à divers moments de son parcours : débutant en Andorre en tant que réceptionniste dans un hôtel cinq étoiles de la capitale, après sa démission et finalement au début de la saison d'hiver 2011, dans un autre hôtel de la capitale. Le cas de Christelle montre une mobilité transfrontalière entre l'Espagne et l'Andorre, ainsi qu'une mobilité interne au sein du territoire andorran entre divers établissements du même secteur. Ses déplacements entre l'Espagne continentale, ses îles, l'Andorre et ses divers établissements hôteliers se font au gré des opportunités que les variations de l'activité touristique lui offrent. Ces trajets entre l'Andorre et Minorque, où elle réside, sont alors décrits par elle comme « différents » du déplacement initial effectué en 2005, lorsqu'elle décide de quitter la France, son pays natal, pour s'installer en Espagne. Ensuite, sa première expérience de travail en Andorre correspond à une période creuse de l'année en Méditerranée pour le tourisme estival. Elle est vécue par Christelle comme une parenthèse, une nécessité, et surtout comme une alternative à une période de chômage non désiré en Espagne. Ces déplacements entre l'Espagne et l'Andorre illustrent ainsi la relativité de la fermeture des frontières, lorsque le marché de l'emploi andorran ne suffit plus à répondre aux besoins exprimés par le secteur du tourisme.

#### *Le cas du travail détaché des Portugais dans la construction en France*

Le travail détaché s'inscrit dans le cadre des libertés fondamentales garanties par les traités de l'Union européenne. Un salarié est défini comme « détaché » lorsqu'il exerce dans un État, membre de l'Union européenne, différent de son lieu de travail habituel tout en restant salarié de son pays de départ. Une entreprise portugaise peut, par exemple, envoyer l'un de ses employés pour le mettre à la disposition d'une entreprise française, en vue d'effectuer un travail dans le secteur du bâtiment. Pour protéger ces salariés, la directive européenne 96/71/CE<sup>4</sup> a décrit un socle social minimal qui garantit les droits des travailleurs détachés (Amauger-Lattes et Jazottes, 2007). La notion de travail détaché a donné lieu à une jurisprudence européenne abondante qui a favorisé la circulation des personnes et des marchandises au détriment des droits des salariés. Le conflit entre institutions européennes et nationales à ce sujet est donc fréquent (Cremers, 2007). Le moindre coût des travailleurs détachés par rapport à la main-d'œuvre locale provient tant des salaires moins importants que des charges réduites en matière de sécurité sociale (portugaise dans notre cas). La frontière entre travail détaché et travail informel ou dissimulé semble si mince que le débat a tendance à se transformer en une question de protectionnisme contre le dumping social, avec en arrière-plan le cadrage et le contrôle des mobilités. Selon les déclarations officielles, 212 000 salariés

---

<sup>4</sup> Directive 96/71/CE du parlement européen et du conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Journal officiel n° L 018 du 21/01/1997 p. 0001 – 0006.

ont été détachés en France en 2013, soit 43 000 salariés de plus qu'en 2012 (+25%)<sup>5</sup>. Les salariés de nationalité portugaise sont au nombre de 34 500 et représentent 16% des travailleurs détachés en France. Le BTP représente 47% des jours travaillés de salariés détachés en France. 58% des déclarations portugaises se concentrent dans le secteur du BTP<sup>6</sup>. Ces statistiques sont cependant considérées comme fragiles, compte tenu de la codification de ce type d'emploi. Nous avons pu suivre l'un de ces travailleurs pendant une longue période. La richesse de la trajectoire de Cristiano que nous avons pu restituer illustre les difficultés à saisir ces mobilités par une photographie à un moment donné.

Cristiano a 30 ans, il est de nationalité portugaise et réside dans la région du *Minho* au nord du Portugal. Il a fondé son entreprise de pose de carrelages en octobre 2010. Cristiano exerce le métier de carreleur dans tout type de chantiers dans sa région et dans d'autres villes du nord du Portugal, mais aussi en France, si des opportunités se présentent. Depuis 2012, il travaille régulièrement en France en tant que salarié détaché. Comme pour Christelle, ces voyages circulaires se distinguent d'un premier épisode migratoire classique, lorsqu'il était accompagné de sa femme pour rejoindre l'Andorre entre 2005 et 2009. Aujourd'hui, ses déplacements s'effectuent sans la famille, ils sont périodiques, moins prévisibles et entrecoupés de retours au Portugal allant de plusieurs semaines à plusieurs mois. Nous avons interrogé et suivi Cristiano lors de différentes étapes de ce parcours : débutant au Portugal pendant son retour pour les vacances estivales en 2013, après une première expérience à Paris en tant que travailleur détaché ; en décembre 2013 dans les Alpes françaises ; en mars 2015, de retour au Portugal depuis la Corse, il s'arrête à Toulouse pour déjeuner avec nous ; en mai 2015 pendant qu'il travaillait en Corse et pour son retour en août 2015 au Portugal. La situation de Cristiano illustre, à lui seul, les expériences diversifiées d'un travailleur détaché portugais en France. Ses déplacements entre le Portugal et la France se font au gré des propositions d'emploi et des opportunités d'exercer le métier de carreleur dans des chantiers divers.

Contrairement à la vision administrative et politique, l'expérience du détachement est complexe et difficile à saisir. Les statuts de travailleur détaché, d'auto-entrepreneur et de travail dissimulé se cumulent au cours d'une trajectoire mêlant activités professionnelles au Portugal et en France. Le travail détaché est souvent le fait de petites entreprises portugaises qui se déplacent en France afin de maintenir leur activité. Les conditions de vie deviennent beaucoup plus difficiles que celle des travailleurs français. Le détachement devient alors la forme emblématique de l'existence d'un salariat nomade par intermittence. Celui-ci franchit les frontières et caractérise l'une des nouveautés les plus importantes des marchés européens de l'emploi.

---

<sup>5</sup> Source : Direction Générale du Travail, (DGT 2015). Selon la commission nationale de lutte contre le travail illégal (CNLTI, 2016), le travail détaché déclaré a encore augmenté de 25% entre 2014 et 2015 pour s'établir à 286 025 travailleurs. Ce nombre a été multiplié par 10 en dix ans.

<sup>6</sup> Il faudrait ici ajouter les détachements du secteur de l'intérim qui se font au profit du bâtiment, mais qui sont comptabilisés à part.

Ces deux exemples, celui de Christelle et de Cristiano, illustrent les mobilités transnationales que nous repérons sur nos terrains de recherches. Les deux parcours débutent par une migration traditionnelle qui s'efface au profit d'une mobilité pendulaire ou circulaire. Celle-ci reste tributaire des cadres légaux des migrations, mais aussi des opportunités économiques et des variations de l'activité.

## **Des méthodes itératives pour interroger des salariés en mobilité**

Ces figures différentes de la mobilité indiquent déjà que nos méthodes de recherches ont dû être repensées et réajustées. Nous exposerons brièvement le point de départ, le contexte et la méthodologie. La démarche en Andorre a bénéficié du soutien de l'Union des hôteliers d'Andorre<sup>7</sup>, ainsi que de celui du gouvernement par l'attribution d'une bourse de recherche qui visait la description et l'analyse des mobilités des employés de l'hôtellerie et de la restauration. Le travail détaché en France, pour sa part, a fait l'objet d'une collaboration avec les organisations syndicales.

Le premier terrain de recherche est le fruit d'un travail de thèse<sup>8</sup> qui visait l'observation des mobilités professionnelles inter et intra-sectorielles en Andorre, afin de comprendre les raisons des fréquentes démissions des travailleurs et le rôle joué par la gestion de la migration au niveau national. Le catalan étant la langue officielle de l'Andorre, l'espagnol la langue véhiculaire et le portugais très présent parmi les travailleurs du secteur de l'hôtellerie en Andorre, la mise en place d'un dispositif de recherche plurilingue a été nécessaire pour pouvoir approcher les individus. Une vingtaine d'entretiens semi-directifs auprès de responsables des ressources humaines d'établissements hôteliers andorrans a été menée pour saisir ce qui engendrait le processus de mobilité professionnelle. En parallèle, six observations participantes, d'un mois chacune, ont été réalisées au sein d'établissements hôteliers d'Andorre. Cette immersion dans le secteur et le quotidien des travailleurs avait pour objet la perception des mécanismes, internes à l'organisation et intrinsèques à la nature du travail dans le secteur, pouvant conduire les travailleurs à une mobilité professionnelle. Ces premières observations ont témoigné de mobilités professionnelles liées, d'une part, à la nature du travail dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration (horaires, salaires, isolement, etc.), d'autre part, aux pratiques transnationales (permis de travail, pays d'origine, etc.). Elles ont conduit à un élargissement de notre objet aux mobilités professionnelles transnationales. Par l'intermédiaire d'un questionnaire effectué auprès de 382 individus représentatifs de la population salariée du secteur de l'hôtellerie et de la restauration d'Andorre, des données chargées de retracer les mobilités professionnelles ont pu être relevées. Elles ont permis d'étudier la diversité et la complexité des formes de mobilité effectuées par les travailleurs saisonniers.

---

<sup>7</sup> Cette organisation de dirigeants d'établissements hôteliers a permis de rencontrer les entreprises du secteur.

<sup>8</sup> Diana Oliveira remercie le *Govern d'Andorra* et la *Fundació Crèdit Andorrà* pour le financement de sa thèse de troisième cycle, intitulée « Travailleurs, gestionnaires d'établissements hôteliers et institutions publiques : les acteurs du turnover dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration en Andorre ».

Le second terrain de recherche visait à observer les travailleurs qui circulent entre pays d'origine/ lieu de résidence et pays de destination/ lieu professionnel, pour des missions professionnelles courtes impliquant, d'un côté, leur employeur, de l'autre, un donneur d'ordre (Thoemmes, 2014). Lors d'une recherche internationale exploratoire pour la Commission européenne en 2011, incluant cinq pays dont la Belgique, la France, l'Allemagne, la Suède et le Royaume-Uni (Clark, 2012), nous avons été confrontés aux problèmes de confiance nécessaire pour mieux connaître les conditions de vie des travailleurs. Leur situation précaire, la méfiance et les difficultés linguistiques nous ont empêchés de décrire en détail leurs activités. Nous avons alors dans un second temps adapté notre méthodologie pour « *inventer des combinaisons nouvelles ajustées au problème considéré* » (Sardan, 2008 : 72). Nous relevons trois moments d'enquête avec une méthodologie adaptée à chaque terrain. La première phase concerne l'enquête exploratoire pour laquelle nous avons effectué l'ensemble des entretiens en Midi-Pyrénées (2011, 2012), le plus souvent en compagnie de syndicalistes portugais. La seconde phase concerne des entretiens menés à partir de 2013 qui inaugurent le travail de terrain transnational et itératif (Portugal, Ile-de-France). Enfin, la troisième phase clôt le travail de terrain par des déplacements en France (Auvergne, Rhône-Alpes, Corse), en 2014 et 2015<sup>9</sup>. Le soutien de syndicalistes et de contacts familiaux pour l'ensemble de l'enquête de terrain s'est avéré indispensable. Les entretiens avec les travailleurs portugais ont été traduits du portugais au français. Sur les 45 entretiens, 33 ont été effectués avec des salariés.

Ce qui réunit les deux approches sociologiques concerne d'abord la mise en place d'un cadre méthodologique itératif (Sardan, 2008), par le choix d'un point initial (contact « entretiens » employeurs en Andorre et organisations syndicales en France). La méthode procède ensuite par itérations au cours desquelles elle détermine une succession d'outils (observations, questionnaires, entretiens) et d'interlocuteurs du milieu du travail jusqu'à l'environnement familial et d'origine. Ensuite, il a fallu mettre en place un dispositif de recherche plurilingue accompagné d'une mobilité internationale des chercheurs pour aller interroger les individus en mobilité, là où ils étaient et le plus souvent sans intermédiaires et interprètes. Les temporalités des parcours et trajectoires ont influencé notre manière d'appréhender les migrations (Galloro, Pascutto et Serré, 2010). Enfin, lors des deux recherches, nous avons constaté l'importance, la complexité et l'hétérogénéité des formes que prennent aujourd'hui les déplacements. Les deux approches mettent en avant la notion de mobilité transnationale que nous souhaitons situer dans son contexte spatial et temporel. Il s'agira de tirer les enseignements des deux recherches pour montrer ce qu'elles peuvent apporter dans leur diversité face au paradigme des migrations.

### **Des réseaux migratoires aux réseaux de la mobilité**

« Le réseau a mauvaise réputation », écrit Dewitte (2004). Pâtissant de l'association avec les filières illégales, voire mafieuses, le terme est chargé négativement surtout quand on parle de

---

<sup>9</sup> Ces deux dernières phases ont été financées par l'ANR (Tradetac, 2013-2016) par l'intermédiaire du Labex SMS (Structuration des Mondes Sociaux) à Toulouse.



migrations. Les réseaux sont alors rarement décrits pour ce qu'ils sont : des chaînes migratoires d'entraide entre villageois ou membres d'une famille élargie (Dewitte, 2004). Le terme générique de « réseau social » décrit un ensemble d'unités sociales et de relations entre ces unités (Mercklé, 2004), définition que nous retenons pour la suite. Les recherches menées sur les migrations, dans lesquelles apparaissent les problématiques des réseaux sociaux, mettent en avant le rôle prédominant des relations communautaires, familiales et amicales dans la migration. Certaines recherches<sup>10</sup> discutent de la nature des liens existant entre les migrants et les futurs migrants, ainsi que du rôle des réseaux de parenté pour l'intégration tant professionnelle que personnelle des nouveaux arrivants dans le pays de destination. Les réseaux sociaux jouent un rôle important dans la perception de la diminution des risques perçus lors de la migration par la diffusion d'informations et l'aide à l'adaptation au nouvel environnement (Massey, 1993). Approcher la migration par les réseaux sociaux a permis de renouveler une approche économiste de la migration, en mettant en avant le « rôle structurant la mobilité des migrants au-delà des contextes économiques nationaux » (Hily, Berthomière et Mihaylova, 2004, p. 10). La notion de réseau social dans les migrations peut être distinguée selon sa nature formelle ou informelle, mais la focale se concentre sur les relations de parenté, d'amitié ou d'autres caractéristiques communes supposant l'échange d'informations de biens et de services. Ces échanges s'opèrent en fonction de règles culturelles et de modèles cognitifs (Torres Perez, 2004).

Les déplacements effectués par les travailleurs portugais détachés en France et par les travailleurs du secteur de l'hôtellerie en Andorre pourraient être définis comme des migrations, si l'on s'en tient à la définition classique de la migration comme « un mouvement de personnes à des fins de résidence, d'un pays d'origine vers un pays de destination » (Tandonnet, 2003 : 6) et à celle des migrants comme des individus se déplaçant d'un territoire à un autre pour des raisons multiples dont le travail fait partie (Rocha-Trindade, 2015 ; Mazzella, 2014). Cependant, comme certains auteurs le notent, les catégories définissant la migration paraissent aujourd'hui limitées pour décrire la complexité et la variété des déplacements effectués par les individus. Leurs va-et-vient entre lieux d'origine/lieu de résidence et lieux de destination/lieux professionnels, la durée et la fréquence de leurs déplacements amènent à penser ces circulations moins comme des migrations que comme de simples mobilités (Tarrius, 1992) et à définir ces individus moins comme des migrants que comme des « transmigrants ». Ce passage des migrations aux mobilités n'est pas sans conséquence sur notre conception des réseaux sociaux cherchant à identifier les acteurs et les relations concrètes qui les constituent. Nous situons nos analyses dans la continuité des remarques formulées sur les migrants qui gèrent leur propre mobilité en fonction de différentes contraintes (Morokvasic-Muller, 1999, p. 6) : « Pour eux la migration n'est qu'une alternative attrayante à l'émigration : elle leur épargne l'investissement psychologique et financier, ainsi que le choc culturel qu'impliquerait une tentative d'installation dans un autre pays, ne serait-ce que pour une durée limitée. Les personnes qui se sont mises en route ont comme objectif d'essayer d'améliorer, voire simplement de maintenir, leur niveau de vie chez eux. Pour ce faire, la majorité d'entre elles mettent en relation les deux systèmes, celui de

---

<sup>10</sup> Voir par exemple, Guilmoto et Sandron, 2000 et Torres Perez, 2004.

départ et celui d'arrivée, et construisent un champ migratoire propre, dans lequel elles optimisent leur capacité de faire face aux obstacles, mais aussi de gérer les opportunités et les défis émanant des deux systèmes ». Il s'agira alors tout d'abord d'examiner les déterminants spatio-temporels de cette mobilité, avant de caractériser les ressources utilisées au cours des déplacements.

### **Les temporalités de la mobilité transnationale**

Nous voudrions analyser les temporalités des mobilités entendues ici comme la construction d'un rapport au temps ayant de multiples facettes (Dubar, 2004). Il s'agit de montrer les dimensions permettant d'appréhender les temps (Chesneaux, 2004), la durée et les marqueurs temporels des déplacements et de saisir la nature des temps sociaux.

La mobilité que nous avons observée se distingue des mobilités migratoires traditionnelles par la facilité et l'immédiateté des déplacements. Les employeurs convoquent les travailleurs candidats et volontaires pour le déplacement, en quelques heures, dans le cadre du travail détaché.

« Le détachement c'est tellement rapide et facile à l'heure actuelle, ça n'a rien à voir avec l'émigration (...). Ils m'ont mis le fourgon dans les mains en disant - écoute, tu vas à Ponte de Lima et tu en prends deux (travailleurs), tu vas à Barcelos et tu en prends deux autres et puis tu vas à Toulouse. Je n'avais jamais mis les pieds en France, et voilà, le fourgon, le GPS et la France » (Maçon portugais, Île-de-France, 2014, no.27).

Cette facilité du mouvement semble possible grâce à un changement structurel dans la conception et l'opérationnalisation de la mobilité. L'employeur propose au travailleur les ressources nécessaires à son installation immédiate dans son lieu d'arrivée et de travail (fourgon ou billet de train ou d'avion, logement équipé, formalités administratives, etc.). Les ressources matérielles assumées par l'employeur permettent ainsi l'immédiateté du déplacement. Celle-ci agit aussi comme une contrainte sur le travailleur. Elle l'oblige à la disponibilité et le conduit à une forme d'astreinte entre deux voyages. Les travailleurs saisonniers comme les travailleurs détachés ont conscience de la nécessité d'une prochaine mobilité pour rester en activité et sont en attente de leur départ.

Une autre caractéristique des temporalités a trait à la variabilité des durées de déplacements. Elle est fonction de la durée de chaque contrat de travail pour le déplacement en France comme en Andorre. Ces contrats ne déterminent pas seulement la durée de leur activité rémunérée, ils créent aussi le cadre temporel de leur mobilité transnationale (Grossin, 1996). La durée maximale du détachement comme celle des mobilités pour raisons professionnelles effectuées en Andorre restent difficiles à déterminer. Il est souvent fait référence à la durée prévisible de travail, fixée par le droit européen à 24 mois dans le cas du détachement, de 6

mois à 10 ans renouvelables dans celui des travailleurs arrivant sur le territoire andorran<sup>11</sup>. Dans la pratique, dans le cadre du détachement, nous avons relevé des durées de contrat allant d'un mois à neuf ans. Le détachement typique serait plutôt de l'ordre de deux à cinq mois pour des missions sur des chantiers en France. À l'issue de sa mission, le salarié rentre au Portugal ou alors il obtient un autre détachement pour un chantier en France. Dans le cas de l'Andorre, la durée de déplacement sur le territoire dépend elle aussi de la demande. La saisonnalité du secteur du tourisme met en place un mode de gestion de la main-d'œuvre au sein des organisations hôtelières et gouvernementales dictées par la variabilité des temporalités de l'activité touristique. Le gouvernement andorran, dans l'intention de faire coïncider les besoins internes en main-d'œuvre et les politiques d'immigration, permet l'entrée temporaire de travailleurs lors de périodes spécifiques de l'année. Au-delà de cette durée, le travailleur ne pourra plus entreprendre d'activités professionnelles rémunérées.

Les déplacements, indépendamment de la durée du contrat, sont entrecoupés de retours périodiques dans le pays de départ. Dans la pratique, toutes les six à huit semaines, le travailleur détaché peut passer un week-end chez lui au Portugal. Dans tous les cas, les congés annuels du mois d'août, de Noël et de Pâques sont l'occasion pour tous les travailleurs de rentrer dans leur village/ville d'origine. Les réseaux sociaux sont à la fois tributaires et affectés par ces caractéristiques des temporalités. L'immédiateté et la variabilité de la durée des déplacements ne peuvent s'effectuer que grâce aux réseaux sociaux (familiaux, amicaux, professionnels). En même temps, ces temporalités mettent en cause leur stabilité et leur prévisibilité.

D'autres marqueurs temporels (Pronovost, 1996) scandent le début et la fin des chantiers et du travail dans les hôtels. Celui-ci se caractérise par une activité dense mêlant temps de travail et temps de non-travail, limitant largement les temps sociaux à la sphère professionnelle. La durée de transport, parfois très importante dans le cas du travail détaché entre le lieu d'habitation en France et le lieu du chantier, accentue l'importance des temps contraints. Quand on n'est pas mobilisé par le travail sur les chantiers, il faut faire de la route.

« Nous commençons à travailler à 7h00 du matin, préparer le camion et faire de la route. On travaille jusqu'à 17h00. Mais à 17h00 nous partons du chantier. Des fois, on travaille à 150 km de chez nous. Et après, nous devons décharger le camion et rentrer chez nous. Parfois nous travaillons le dimanche et on doit se déplacer pour aller sur un nouveau chantier. Moi par exemple, j'habite au centre de la France et je dois aller à X et ça peut faire jusqu'à 1 000 km à faire pendant le dimanche. Mais l'employeur ne paie pas le temps de la route » (Chef d'équipe portugais, Midi-Pyrénées, 2012, no.6).

En ce qui concerne le personnel de l'hôtellerie et de la restauration, l'absence de séparation entre les temps du quotidien n'est pas due aux longs trajets séparant lieu de vie et lieu de

---

<sup>11</sup> Article 26, Llei 9/2012 del 31 de maig, de la modificació de la Llei qualificada d'immigració. Núm. 30 – Any 24 – 27.6.2012, Butlletí Oficial del Principat d'Andorra ; Article 28, Llei 9/2012 del 31 de maig, de la modificació de la Llei qualificada d'immigració. Núm. 30 – Any 24 – 27.6.2012, Butlletí Oficial del Principat d'Andorra.

travail, mais plutôt à leur proximité. Généralement, ces travailleurs sont logés sur le lieu de travail ou dans les environs. Ils doivent être présents et disponibles pour répondre à des temporalités imposées, « liées à des cycles temporels socialement normalisés », comme dans le cas de la restauration en raison de l'institutionnalisation des repas principaux (Poulain, 2002 : 27-28), qui guident les horaires et la durée du temps de repos et d'activité des employés (Laporte, 2013). Cette proximité entre lieu de vie et lieu de travail permet une fluidité de la gestion des ressources humaines par les employeurs, lors des fluctuations imprévues de l'activité touristique, et provoque un entremêlement des temps sociaux du quotidien des employés.

### **Les réseaux sociaux de la mobilité**

Les temporalités de la mobilité que nous venons d'évoquer forment les sociabilités et les réseaux sur lesquels les travailleurs peuvent s'appuyer : famille, amis, entreprises, communauté d'appartenance, administrations, filières clandestines, etc. Même si l'objet de nos recherches n'était ni la découverte, ni la description des réseaux sociaux, celles-ci soulignent la nécessité de prendre de la distance avec des approches culturalistes et substantialistes des réseaux en matière de migration (Hily, Berthomière et Mihaylova, 2004). Il s'agit probablement d'interroger leur définition générique des « relations entre entités », en privilégiant davantage le caractère dynamique des relations que leur état statique (Emirbayer, 1997).

#### *Les réseaux sociaux se construisent à l'occasion du travail*

Lorsque l'employé de chantier arrive en France et le travailleur saisonnier en Andorre, il arrive sans sa famille proche et ne peut compter sur le réseau important de sa famille élargie, même si un grand nombre de ressortissants du pays d'origine se trouve à proximité du lieu de travail. Ces lieux de travail sont souvent considérés comme isolés, chantiers en France, hôtels et chalets en Andorre. Au sein des lieux de travail et dans les résidences, en France comme en Andorre, toutes les conversations s'engagent dans la langue propre à chaque groupe rencontré : le portugais pour les travailleurs détachés, le portugais mais aussi l'espagnol pour la majorité des travailleurs arrivant en Andorre. Lors de sorties au café, restaurant ou bar, la rencontre avec d'autres collègues ou étrangers est fréquente. Les horaires de travail extensibles, les jours de repos peu nombreux, voire inexistant, participent à une relative pauvreté des rencontres en dehors de la sphère du travail. Les relations personnelles se limitent, dès lors, aux rencontres qui se constituent à l'occasion du travail et les ressources mobilisées pour des nouvelles expériences de mobilité deviennent celles nouées lors des expériences professionnelles.

Aujourd'hui, nombreux sont les travailleurs provenant d'Amérique du Sud, de l'Espagne, du Portugal et des pays de l'Europe de l'est, qui se déplacent pour de nouvelles expériences professionnelles saisonnières en Andorre, lors de la saison d'hiver, puis sur les côtes ou sur les îles méditerranéennes espagnoles, lors de la saison estivale. Tel est le cas de Carina, Laetitia et Marina, trois salariées de l'hôtel Etoile de Neige, situé en Andorre, originaires

d'Amérique latine, mais aussi de Javi, Paco et Edgar, originaires d'Espagne. Cet hôtel leur propose un logement à 200 mètres de leur lieu de travail, strictement réservé aux travailleurs. L'hébergement facilite leur installation au sein du territoire et une intégration rapide à l'entreprise. S'ils arrivent sans leur famille et sans possibilité d'anticipation, ces travailleurs nouent entre eux des relations personnelles qui facilitent par la suite la mobilité transnationale à la fin de la saison d'hiver.

### *La dynamique des réseaux et les territoires*

Javi est originaire de Barcelone et travaille en tant que chef cuisinier dans un hôtel-restaurant de la capitale catalane (figure 1). En 2010, il vient effectuer la saison d'hiver à l'hôtel Étoile de Neige en Andorre. À la fin de l'hiver, Javi repart à Barcelone pour débiter la saison estivale. Laeticia, originaire d'Amérique du Sud, est arrivée pour la première fois en Andorre en 2010, en début de saison d'hiver. Réceptionniste à l'hôtel Étoile de Neige, elle avait la volonté de repartir dans son pays natal à la fin de son expérience. Cependant, à l'issue de son contrat en Andorre et motivée par les opportunités que Javi lui propose à Barcelone, elle part effectuer la saison estivale en Espagne. La rencontre à l'occasion du travail crée donc le réseau social utilisé lors de la prochaine mobilité. Aucune autre relation préalable à la mobilité (famille, amis, entreprise, etc.) n'a compté dans ce déplacement.

Le travailleur détaché portugais est envoyé en France par son employeur portugais. Lorsque le salarié est au chômage, une agence d'interim portugaise peut faire figure d'employeur ou encore un contact amical lui indiquer une entreprise à la recherche de travailleurs détachés. Le réseau social se construit ensuite au cours de la mobilité des travailleurs. Illustrons cette dynamique par le cas de Cristiano, que nous avons présenté en début d'article. Cristiano a un véhicule d'usage professionnel sur lequel il a collé le logo de son entreprise, ainsi que son numéro de téléphone. Cette publicité est en portugais sur un des côtés de la voiture, en français sur l'autre. Elle a attiré son futur employeur :

« J'ai embauché Cristiano par coïncidence. Moi je consulte les personnes... en parlant avec eux, on arrive à voir le niveau de connaissances qu'ils ont des choses. Puis il m'a aussi montré le travail qu'il fait. Une fois j'ai trouvé sa voiture dans le parking du centre commercial, du coup, je lui ai pris le numéro et je l'ai appelé. Du coup on a pris un rendez-vous, on a discuté, il s'est montré disponible de suite, il voulait venir, il avait des difficultés financières » (Employeur portugais, Rhône-Alpes, 2013, no. 23).

Après une première migration classique en Andorre, entre 2005 et 2009, et par l'intermédiaire d'une relation professionnelle commencée lors de cette expérience, Cristiano se rend une première fois, en 2012, comme travailleur détaché en France. Depuis, il circule régulièrement entre le Portugal et la France, entre son lieu de résidence et son lieu de travail, presque toujours en voiture. Ses déplacements ne s'effectuent pas seulement entre le Portugal et la France, ils ont aussi lieu entre chantiers français. A chaque fois, ce sont des relations nouées à l'occasion du travail qui déterminent l'étape suivante, y compris en cas de changement

d'employeur. Ainsi des passages entre la capitale, le Massif central, les Alpes et la Corse complètent le territoire circulaire de ses déplacements. Le réseau social est itératif. Il se crée au cours d'une suite de déplacements successifs.

On pourrait conclure que la mobilité coupe le travailleur en grande partie de ses ressources traditionnelles. La famille est absente et les amis sont loin. La communauté d'appartenance est toujours opérante sur le plan linguistique et culturel, mais largement confinée au lieu de travail. La situation de travail prime sur les liens communautaires et familiaux. Les réseaux sociaux sont des réseaux de recrutement, même si les sociabilités acquises peuvent perdurer. Nous trouvons ici des résultats somme toute analogues à ceux des réseaux sociaux qui peuvent se créer en dehors de toute situation de mobilité/migration entre employeur et salariés. Dans ces situations, les contacts personnels avec des intermédiaires jouent un rôle non négligeable, mais ceux-ci ne sont pas majoritaires et souvent focalisés sur la transmission d'informations en vue d'un recrutement (Chauvac, 2013). Les nombreux changements de lieux et d'employeurs limitent l'importance des réseaux communautaires qui s'effacent au profit des réseaux personnels professionnels. Mais le transmigrant trouve aussi de nouvelles solidarités et de nouveaux liens à chacun de ses déplacements.

## **Conclusion**

Nous avons confronté deux recherches sociologiques sur les mobilités transnationales : le travail saisonnier en Andorre et le travail détaché en France. Nos résultats montrent, d'une part, que le réseau social mobilisé pour le déplacement est étroitement lié au cadre spatio-temporel des activités, qui configure un champ de ressources possibles ; d'autre part, que le changement lié aux bouleversements subis par les mobilités transnationales modifie la nature des réseaux de migration. Nous avons décrit trois caractéristiques de ces réseaux sociaux : des réseaux dynamiques, liés aux activités professionnelles ou tributaires des temporalités des mobilités.

Premièrement, les réseaux sociaux de la mobilité ont perdu en grande partie leur caractère identifiable, prévisible et durable. Lors de leurs expériences professionnelles en France dans le BTP ou dans l'hôtellerie en Andorre, les travailleurs font face à l'avenir incertain de leur activité professionnelle, ce qui les oblige alors à entretenir leur réseau professionnel et par conséquent leurs possibilités de mobilité. Le réseau devient ainsi dynamique, construit au gré des déplacements. L'opportunité d'un nouveau chantier est imprévisible et l'emploi est le résultat d'interactions soit dans le pays d'origine, soit dans le pays de destination. Lorsque les expériences dans les chantiers et dans les hôtels s'accumulent au cours d'une trajectoire, les propositions deviennent plus fréquentes. Chaque travailleur construit ainsi son propre champ de mobilité et son propre réseau social.

Deuxièmement, les réseaux sociaux sont principalement liés aux activités professionnelles. La mobilité est organisée et facilitée par les employeurs. Ils organisent et financent le voyage entre le pays de départ/ lieu de résidence et le lieu d'arrivée/de travail, ainsi que l'hébergement

sur le lieu d'arrivée. Si le lieu de travail et de résidence contribue dans les deux cas à des formes d'isolement social vis-à-vis de l'extérieur, des relations denses peuvent se développer entre collègues ou encore avec les employeurs, qui permettent ailleurs la continuité de l'activité professionnelle. On peut en conclure que les ressources des travailleurs en mobilité se professionnalisent et se formalisent. Le travail a pris la place des autres réseaux sociaux qui caractérisent les migrations.

Troisièmement, la mobilité s'inscrit dans des temporalités particulières définissant un accès aux ressources que les travailleurs prennent à leur compte. L'immédiateté du déplacement se distingue fondamentalement des migrations pour travailler. L'anticipation du déplacement s'opère dans l'incertitude, ce qui demande une disponibilité préalable importante dès le pays de résidence. La durée de contrat limitée provoque des déplacements imprévisibles, entrecoupés de retours périodiques dans le pays d'origine. Les durées importantes du travail limitent les temps sociaux en grande partie à la sphère professionnelle. Ce cadre temporel influe sur les sociabilités et les relations personnelles. Les communautés d'appartenance ne sont concernées dès lors que sur le lieu de travail.

Nos résultats invitent à poursuivre une analyse qui s'éloigne des structures et des points d'ancrage pour privilégier le regard sur les dynamiques et sur les processus. L'activation concrète des relations pour l'accès aux ressources (Grossetti et Barthe, 2008) semble gagner en importance dans ce domaine, ainsi que la création spontanée de relations utilisées à des finalités professionnelles. Plus que le réseau social lui-même à un instant donné, c'est son changement et son évolution qui paraissent importants. Au-delà de cette préférence pour le processus au détriment des structures préétablies, nos résultats nous éloignent d'une perspective qui met au premier plan l'ethnicité, la culture commune et la famille garantissant la stabilité des réseaux sociaux. Ils permettent d'esquisser une vision des réseaux sociaux qui privilégie un regard dynamique sur les opportunités économiques de la mobilité transnationale.

## **Bibliographie**

Amauger-Lattes M.-C., Jazottes G., 2007, « Libre prestation de services et circulation des travailleurs : entre concurrence et droit social », *Revue de Jurisprudence Sociale*, p. 911-917.

Chauvac N., 2013, « Les deux extrémités de la chaîne : employeurs et recrutés dans les processus d'embauche », *Socio-logos*, 8.

Chesneaux J., 2004, « Cinq propositions pour appréhender le temps », *Temporalités*, 1.

Clark N., 2012, *Regulation and Enforcement of Posted Workers Employment Rights* (PostER), London, London Metropolitan University.

Cortès, G., Faret, L., 2009, *Les circulations transnationales. Lire les turbulences migratoires contemporaines*, Paris, Armand Colin.

Cremers J., 2007, *A la recherche d'un main-d'oeuvre bon marché en Europe*, Amsterdam, European Institute for Construction Labour Research.

Dewitte P., 2004, « Le réseau a mauvaise réputation », *Hommes et migrations*, 1250, p. 1.

- Dubar C., 2004, « Régimes de temporalités et mutation des temps sociaux », *Temporalités*, 1, p. 117-129.
- Emirbayer M., 1997, « Manifesto for a Relational Sociology », *American Journal of Sociology*, 103, 2, p. 281-317.
- Galloro P.-D., Pascutto T., Serré A., 2010, « De l'immigré à l'émigré ? », *Temporalités*, 11.
- Grossetti M., Barthe J.-F., 2008, « Dynamique des réseaux interpersonnels et des organisations dans les créations d'entreprises », *Revue française de sociologie*, 49, 3, p. 585-612.
- Grossin W., 1996, *Pour une science des temps : introduction à l'écologie temporelle*, Toulouse, Octares éd, 268 p.
- Guilmoto C.Z., Sandron F., 2000, « La dynamique interne des réseaux migratoires dans les pays en développement », *Population* (French Edition), 55, 1, p. 105.
- Hily M.-A., Berthomière W., Mihaylova D., 2004, « La Notion de 'réseaux sociaux' en migration », *Hommes et Migrations*, 1250, p. 6-12.
- Jensen P.H., Pfau-Effinger B., Flaquer L., 2010, « The development of informal work in the work-welfare arrangements of European societies », in Pfau-Effinger B., Flaquer L., Jensen P.H. (dir.), *Formal and Informal Work: The Hidden Work Regime in Europe*, New York, Routledge, p. 3-20.
- Kaufmann, V., 2005, « Mobilités et réversibilités : vers des sociétés plus fluides ? », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 118 (1), p.119-35.
- Laporte, C. 2013. « Les temporalités sociales des cuisiniers de la restauration », *Temporalités*, no 17 (juillet). <http://temporalites.revues.org.gate3.inist.fr/2477>.
- Massey, D. S., Arango J., Graeme H., Ali K., Pellegrino A., et Taylor J. E., 1993, « Theories of International Migration: A Review and Appraisal », *Population and Development Review*, 19 (3), p. 431-66.
- Mazzella, S., 2014, *Sociologie des migrations*, PUF, Que sais-je ?
- Mercklé P., 2004, *La sociologie des réseaux sociaux*, Paris, La Découverte.
- Morokvasic-Muller M., 1999, « La mobilité transnationale comme ressource : le cas des migrants de l'Europe de l'Est », *Cultures & Conflits*, p. 33-34.
- Oliveira da Silva, D. M., 2016, *Travailleurs, gestionnaires d'établissements hôteliers et institutions publiques : les acteurs du turnover dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration en Andorre*, Thèse de sociologie, Université de Toulouse 2 – Jean Jaurès, 503 p.
- Pellerin H., 2011, « De la migration à la mobilité : changement de paradigme dans la gestion migratoire. Le cas du Canada », *Revue européenne des migrations internationales*, 27, 2, p. 57-75.
- Poulain, J-P, 2002, *Manger aujourd'hui : attitudes, normes et pratiques*, Toulouse, Privat.
- Pronovost G., 1996, *Sociologie du temps*, Bruxelles, De Boeck université, 188 p.
- Rea A., Tripier M., 2010, *Sociologie de l'immigration*, Paris, La Découverte, 131 p.
- Rostow W.W., 1959, « The Stages of Economic Growth », *The Economic History Review*, 12, 1, p. 1-16.



- Rocha-Trindade, M. B., 2015, « Das Migrações às Interculturalidades », Edições Afrontamento, *Textos/111*, Porto.
- Sardan, J-P. 2008, *La rigueur du qualitatif: Les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique*, Editions Academia.
- Sassen S., 1994, *Cities in a World Economy*, Thousand Oaks, Pine Forge Press, 184 p.
- Tandonnet, M., 2003, *Migrations : La nouvelle vague*, Paris, Editions L'Harmattan.
- Tarrius A., 1992, « Circulation des élites professionnelles et intégration européenne », *Revue européenne de migrations internationales*, 8, 2, p. 27-56.
- Tarrius A., 2015, *Etrangers de passage : Poor to poor, peer to peer*, La Tour d'Aigues, Editions de l'Aube.
- Thoemmes J., 2014, « Le travail détaché. Le cas des salariés portugais du secteur de la construction en France. », *Les mondes du travail*, 14, p. 39-55.
- Torres Perez F., 2004, « Les immigrés, le processus d'insertion et les réseaux sociaux à Valence », *Hommes et migrations*, 1250, p. 24-37.