



**HAL**  
open science

# Enquêter des salariés saisonniers étrangers : les apports et limites de l'immersion en entreprise agricole

Loïc Mazenc

► **To cite this version:**

Loïc Mazenc. Enquêter des salariés saisonniers étrangers: les apports et limites de l'immersion en entreprise agricole. Revue de l'Organisation Responsable, 2022, 1, pp.25-33. hal-03697801

**HAL Id: hal-03697801**

**<https://hal.science/hal-03697801>**

Submitted on 27 Sep 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.

# ENQUÊTER DES SALARIÉS SAISONNIERS ÉTRANGERS : LES APPORTS ET LIMITES DE L'IMMERSION EN ENTREPRISE AGRICOLE

Loïc MAZENC

Université Toulouse 2 Jean-Jaures

loic.mazenc@gmail.com

## RÉSUMÉ

Comment rendre compte finement des pratiques, des représentations et des interactions d'une population vulnérable ? En s'intéressant aux immersions réalisées durant notre thèse auprès de salariés saisonniers étrangers dans de grandes entreprises agricoles, nous proposons dans un premier temps d'analyser la manière dont cette méthode nous a permis de délaissier notre position d'extérieur en adoptant les catégories existantes dans l'espace social que nous avons étudié. En revenant dans un second temps sur les limites et les tensions de l'immersion, nous montrons qu'un des risques consiste à penser que le réel se « donne à voir ». Il ne suffit pas de « faire » et de « faire avec » pour « être ».

**Mots-clés :** sociologie, méthodologie, immersion, agriculture, salariat saisonnier, enquête ethnographique, discriminations.

## ABSTRACT

*How can we accurately account for the practices, representations and interactions of a vulnerable population? By focusing on the immersions carried out during our thesis with foreign seasonal workers in large agricultural enterprises, we propose first to analyze the way in which this method allowed us to abandon our position as outsiders by adopting the existing categories in the social space we studied. In a second step, we return to the limits and tensions of immersion, showing that one of the risks consists in thinking that reality "gives itself to be seen". It is not enough to "do" and "do with" to "be".*

**Keywords:** sociology, methodology, immersion, agriculture, seasonal employment, ethnographic survey, discrimination.

\*\*\*

## INTRODUCTION

Si le lecteur fait ses courses au supermarché et qu'il est un amateur de tomates ou de fraises, il est fort probable qu'en se rendant au rayon des fruits et légumes frais, il ait déjà croisé le regard, en se penchant sur une barquette pour en vérifier l'origine, d'un « Paysan de Rougeline ». Il suffit d'ouvrir un journal aux pages « Consommation »

ou de lever les yeux lorsque l'on déambule dans les rayons de fruits et légumes d'un supermarché pour comprendre que la question de la localité est aujourd'hui centrale pour les consommateurs français. « Origine France ! ». Cette mention, devenue argument marketing, s'exhibe à coup de drapeaux tricolores et de mentions « produits locaux » sur les panneaux d'informations. L'objectif est clair : attirer les consommateurs et se positionner

face à l'offre concurrente. Mais la localité suffit-elle à savoir comment et par qui le produit est planté, récolté et conditionné ? Mais qui y a-t-il réellement derrière cette photo, estampillée sous le logo de la marque, d'un agriculteur ou d'une agricultrice goûtant son produit « cultivé avec amour » ?

Pour répondre à ces questions, nous nous sommes immergés durant près de trois ans dans de grandes entreprises agricoles en France, dans le but d'observer les pratiques sociales, d'aller « voir sur place » (Arborio and Fournier, 2010), de rendre compte du travail en train de se faire, ou plus globalement, d'ouvrir la boîte noire des grandes entreprises agricoles françaises. Pour parvenir à répondre à ces propres exigences, les grandes entreprises agricoles font appel massivement à de la main-d'œuvre saisonnière étrangère. Chez Légumes & Co<sup>1</sup>, la quatrième immersion que j'ai réalisé au cours de l'été 2018, plus de 180 Espagnols, Colombiens, Marocains et Équatoriens ramassent quotidiennement navets, choux et carottes, bio et conventionnels. Chez Agrifruits, la toute première immersion, ce sont plus de 200 salariés saisonniers, dont une majorité vient d'Afrique et d'Amérique du Sud, qui travaillent chaque jour de la semaine pour récolter plus de 4000 tonnes de melons sur la période estivale. Les immersions ont donc été l'occasion pour nous de travailler dans les champs aux côtés des saisonniers étrangers et des intérimaires locaux, notamment lors de la cueillette de navets, de choux, de melons, de carottes et de tomates. Pour parvenir à illustrer le caractère racial et genré de l'organisation du travail de gestion des chefs de culture au sein de la production (Mazenc, 2020) – qui est un des résultats centraux de notre thèse, nous avons participé à la récolte dans chacune des entreprises étudiées, nous avons suivi les équipes de saisonniers, nous nous sommes entretenus avec eux et nous nous sommes confrontés aux exigences et aux directives des chefs d'équipes et des chefs de culture dans les champs.

Mais comment rendre compte du travail de salariés saisonniers étrangers lorsque la méfiance envers le sociologue est la première réaction lorsque celui-ci met les pieds dans les champs pour la première fois ? S'immerger en tant que salarié agricole le temps d'une période de récolte suffit-il à comprendre réellement ce qu'être encadré par un chef de culture signifie ? Comment s'approcher au plus près de la subjectivité et faire siennes les catégories mentales d'enquêtés à la trajectoire biographique si éloignée de la nôtre ? Quel est le rôle du sociologue lorsque l'immersion nous permet de mettre (à nouveau) le doigt sur des pratiques illégales et des conditions de vie/de travail répréhensibles par la loi et le Code du travail ? C'est à ces questions que nous allons tenter de répondre tout au long de l'article qui suit.

Mais avant de revenir plus en détail sur les immersions et les tensions qu'elles produisent, sur le rapport aux

enquêtés, sur les manières d'être et de faire qui ont pu nous permettre de réaliser cette enquête, il nous paraît important de discuter du rapport paradoxal que nous entretenons avec le monde agricole et celui de l'entreprise, pour souligner les rapports directs à l'objet et les effets de notre subjectivité (Olivier de Sardan, 2004). Il serait sans doute inopportun de mettre en exergue la nécessité d'une réflexion sur la subjectivité du chercheur en amont d'une enquête ethnographique sans nous soumettre nous-mêmes à cet exercice, qui ne doit pas en rester à une gymnastique de style.

## 1. LE MONDE AGRICOLE : ENTRE INCONNU ET PROXIMITÉ

L'univers familial dans lequel j'ai<sup>2</sup> grandi jusqu'à mon adolescence se rapporte davantage au monde urbain qu'à celui de l'agriculture. Fils de deux parents infirmiers, je n'avais de connaissances du monde agricole (ou plutôt du monde rural) qu'au prisme des vacances d'été passées à la campagne aveyronnaise chez mes grands-parents. Aucun membre de ma famille au premier degré n'est agriculteur. Mes seules accointances avec le monde agricole reposent, quelques années plus tard, sur les quelques relations amicales avec des enfants d'agriculteurs scolarisés comme moi, en Aveyron.

L'enquête exploratoire a été l'occasion pour moi de démarrer un travail de déconstruction de mes prénotions et préjugés, qui pouvaient alors constituer de véritables obstacles épistémologiques. Même si mon travail de master 2 recherche en sociologie m'a amené à rencontrer des éleveurs (de volailles notamment) pour étudier l'effet des nouvelles réglementations sur les pratiques de ces mêmes acteurs, j'ai pu faire preuve, lors de mes premières discussions avec mes nouveaux collègues de l'ENSAT, une école d'agronomie, d'une forme d'ethnocentrisme. Mon univers familial, citadin devenu rural, fut aussi traversé par le syndicalisme. J'ai alors grandi avec l'idée d'un monde du travail plongé dans une lutte constante entre patronat et salariat.

Pour tenter de dépasser ces prénotions et sociologiser l'objet commun qu'était l'exploitation agricole, les premiers mois furent employés à lire et à apprivoiser une sociologie inconnue jusqu'alors : la sociologie rurale. C'est également au cours du premier semestre de la première année que j'ai pu découvrir une autre forme d'exploitation agricole qui se distingue des entreprises agricoles que j'ai étudiées, en encadrant un groupe d'élèves ingénieurs agronomes de 3<sup>e</sup> année de l'ENSAT, lors d'une enquête collective. Celle-ci avait pour objectif de répondre à une question stratégique posée par une coopérative agricole des Pyrénées-Orientales et m'a permis de comprendre en quoi l'entreprise agricole

1. Les noms des entreprises ont été modifiés.

2. Dans cette partie, qui est le produit d'une trajectoire et de réflexions personnelles, nous avons fait le choix d'utiliser le « je » à la place du « nous ».

intégrée s'éloignait de l'exploitation familiale de petite taille et de taille moyenne.

C'est également au cours de l'enquête exploratoire, et plus précisément au Salon de l'Agriculture de 2016, qu'ont eu lieu mes premières rencontres avec des acteurs en lien direct avec le sujet de mon travail de thèse : des patrons d'entreprises agricoles et des directeurs d'associations professionnelles agricoles. L'objectif de cette enquête exploratoire était donc double : tisser les premiers liens pour sonder les principaux concernés sur la faisabilité d'une immersion et s'imprégner de la culture indigène pour faire bonne figure dans l'interaction.

## 2. LE « FAIRE » COMME DÉTERMINANT MÉTHODOLOGIQUE

Comment rendre compte des pratiques, des représentations, des trajectoires et des discriminations subies par une population ne parlant pas notre langue maternelle, méfiante sur notre présence dans l'entreprise, réalisant un travail pénible dans des conditions que l'on sait difficiles sans peser encore un peu plus sur la vie quotidienne des hommes et des femmes travaillant dans les champs de melon, de carottes et de tomates ?

Pour toutes ces raisons, le choix de l'immersion comme méthode principale d'observation est rapidement devenu incontournable. Elle trouve racines dans les récits d'expériences, qui anticipent la naissance des sciences humaines. Elle se pratique déjà aux XIX<sup>e</sup> siècle, sans principes préalables, avec simplement le souhait de se dépasser, et de partir à l'aventure (Richard Francis Burton suivra un pèlerinage à la Mecque par exemple). Il s'agissait alors d'explorer des terrains vierges, de pratiquer des langues, de parcourir un peu le monde. Il

n'est pas question ici de traiter de l'immersion dans les différents espaces. Nous nous concentrons évidemment sur l'immersion comme outil d'analyse sociologique. Notre parti pris est de considérer que l'immersion n'est pas une enquête ethnographique déguisée, mais bien une pratique de recherche distincte, tant dans ses conditions de réalisations, dans les contradictions qu'elle produit, que dans ses caractéristiques qui nous ont alors permis d'enquêter une population difficilement « accessible ». Elle se distingue en effet de l'enquête ethnographique « classique » par un « faire », entendu comme la réalisation de tâches et de certaines activités « avec » les personnes enquêtées ou « à la place de ».

Puisqu'elle existe par-delà les époques et les espaces (scientifiques, journalistiques, littéraires), elle est autant un terme pratique qu'un concept, qu'une approche, qu'une méthodologie, qu'un outil. Parce qu'elle est autant partagée et discutée, elle ne peut être définie a priori. Néanmoins, quelques repères sommaires peuvent permettre de l'identifier. Tout comme l'enquête ethnographique, elle suppose une présence prolongée, quotidienne et donc une implication durable dans les espaces de sociabilités, dans les échanges entre acteurs et dans leurs pratiques. Un temps d'observation « long », au sens où il provoque une rupture marquée avec l'univers d'origine, le cadre et les routines de vies de l'observateur (Schwartz, 2017). Elle suppose des pratiques d'inclusion dans le milieu observé (qu'elles soient à découvert, ou masquée) et surtout un faire, un faire à la place de, ou un faire avec ; un faire qui est parfois absent des enquêtes ethnographiques « classiques », une volonté de s'interroger tout au long de l'expérience sur toutes les dimensions de ce qui est vécu. Enfin, elle présume une restitution (le plus souvent par écrit) témoignant d'un point de vue réflexif sur l'expérience. Les différentes catégories du « faire » de l'immersion pourraient par ailleurs être reprise sous forme de tableau :

**Tableau 1.** Les différentes catégories du « faire » en immersion

Les différentes catégories du « faire »	Et au cours de l'enquête ?
« Faire »	Ramasser des melons Conditionner des navets bio
« Faire avec »	Suivre les interventions culturelles auprès d'un chef de culture
« Faire contre »	Ne pas respecter les règles prescrites pendant la réalisation d'une tâche
« Faire parler »	Réaliser des entretiens auprès de salariés saisonniers.
« Faire taire »	S'empêcher de contredire le patron sur une affirmation qui nous dérange
« Faire preuve de »	Donner des gages pour intégrer l'entreprise
« Faire advenir »	Produire des formes de mobilisation par notre présence
Dé-faire	Restituer une analyse réflexive du terrain effectué

Le choix de l'immersion trouve d'abord racine dans ses apports. À la manière des premières immersions en sociologie du travail, le « faire », l'inclusion personnelle dans l'ensemble social étudié (plus précisément ici le groupe social des salariés saisonniers étrangers de grandes entreprises agricoles) nous a d'abord permis de collecter un éventail diversifié de ressources, avec notamment l'observation des pratiques des salariés saisonniers et des interactions entre salariés et encadrants – qui serait possible avec une simple observation ethnographique –, mais également des conversations, des mots qu'on dit à l'oreille, des tensions dans le travail, des tensions corporelles, des gestes rapides ou encore des choses dissimulées sous le poste de travail.

L'immersion nous a permis de rendre compte des stratégies des ouvriers saisonniers pour rendre le travail moins pénible, des arrangements entre salariés du même village et a rendu possible notre présence à d'autres moments de socialisation hors des frontières de l'entreprise (comme un repas d'anniversaire d'une salariée saisonnière, notre participation à la journée consacrée aux courses, etc.). Le fait de travailler aux mêmes horaires que les autres salariés saisonniers pendant près de trois ans a été essentiel dans l'acquisition de ressources qui permettent une analyse bien plus fine. Par exemple, au-delà de nous permettre de « toucher du doigt » ce qu'être encadré par un chef de culture (ou un chef d'équipe) signifie concrètement, les descriptions de certains processus, rendues possibles par la pratique du travail au côté des ouvriers notamment, nous a permis d'avoir un aperçu de la composition de l'entreprise agricole et de ce qui fait sa spécificité. L'usine de conditionnement de l'entreprise agricole intégrée et la division de la production sont des « mondes sociaux » (Becker, 2008) avec une hiérarchisation des tâches et le partage des espaces de socialisations fortement corrélés avec l'origine des individus. L'analyse de la délégation du sale boulot (Arborio, 1995) aux femmes étrangères est intéressant pour comprendre le mouvement de construction professionnelle du groupe sur lequel repose le sale boulot (Arborio, 1995) et des acteurs qui le délèguent. C'est grâce à l'immersion que nous avons pu mettre en exergue que pour les femmes en charge du lavage des poireaux, aux conditions de travail pénibles s'ajoutent le caractère ingrat des tâches à réaliser, sans possibilité de les déléguer à nouveau (Arborio, 2009).

Sans pour autant « être » un salarié saisonnier, délaisser sa position d'extérieur en adoptant les catégories existantes dans l'espace social que nous avons étudié nous a permis de trouver une place au sein des équipes de récolte, les salariés nous attribuant eux-mêmes une place particulière. Nous n'étions plus « le doctorant de sociologie », mais bien « le stagiaire »<sup>3</sup>. Être au plus près des actions des personnes et faire avec, c'est se laisser

la possibilité de rendre compte de la complexité du social, c'est prendre le temps et se donner les moyens de faire une micro sociologie très fournie, c'est entrer dans les mécanismes sociaux du « petit ». De même que Jeanne Favret-Saeda (1977) explique que l'on ne peut pas étudier la sorcellerie si l'on n'a pas été soi-même constitué socialement en sorcier ou en ensorcelé, nous partageons l'idée qu'il est impossible de comprendre les transformations du travail des ouvriers agricoles dans une grande entreprise sans s'y impliquer directement ; sans avoir été durant, au moins un temps suffisamment long pour interrompre notre routine de doctorant, ouvrier agricole ou sans avoir été en interaction directe, dans le travail, avec l'un de.

Ensuite, parce que l'entreprise agricole intégrée constitue un terrain « délicat », l'immersion était la solution préférable pour recueillir des observations. En effet, même si nous pouvons considérer que tous les terrains peuvent être difficiles à partir du moment où ils supposent des interactions entre enquêteurs et enquêtés qui présument des modifications de l'habitus du chercheur (Boumaza and Campana, 2007) et que la difficulté est une notion très subjective, le monde de la grande entreprise agricole peut être considéré comme un terrain plus « difficile » que d'autres. D'abord, parce que les ouvriers agricoles travaillent dans des conditions particulières : la chaleur en été et le froid en hiver, la poussière et le bruit en usine, les horaires atypiques (très tôt le matin, tard le soir) rendent les possibilités d'entretiens plus complexes. L'immersion nous a laissé la possibilité de les réaliser la plupart du temps entre midi et deux, pendant la pause déjeuner, ou dans les voitures des salariés, entre deux champs. De plus, nous étions encore étrangers au milieu professionnel que nous voulions étudier au début de la thèse. Nous avions alors besoin d'acquérir des compétences pratiques pour accéder à une compréhension de l'organisation d'une entreprise agricole. Comme l'explique Michel Vilette (2014), nous avons besoin « de [nous] engager dans des épreuves, d'accomplir des performances, de partager des émotions », qui n'empêchent pas un travail de distanciation, qu'il soit intellectuel (par une déconstruction de l'objet), physique (par des temps de pauses et d'écriture dans l'immersion) ou encore moral (par une relation active avec le directeur de thèse tout au long de l'immersion, par exemple). Pour s'en défaire, il faut préalablement en être.

Deuxièmement, l'immersion et le « faire avec » est rapidement devenue la méthode incontournable pour rendre compte du travail dans une grande entreprise, car les ouvriers agricoles peuvent être définis comme une population vulnérable difficilement « enquêtée ». Venus de Pologne, de Roumanie, du Maroc ou encore de Tunisie, les salariés avec lesquels nous avons travaillé sont

3. Malgré nos explications sur notre statut et notre travail de thèse, lors de ma première immersion, les salariés avec lesquels nous travaillions le plus nous avaient catégorisé comme un stagiaire en agronomie.

### Quel statut durant l'immersion ?

Nous avons fait le choix d'enquêtes « à découvert », notre statut de doctorant de sociologie étant connu de tous, au risque de générer des changements artificiels de comportement. La transparence sur les intentions de la recherche était indispensable selon nous, parce qu'elle constitue une condition de l'égalité épistémologique, elle-même vue comme un critère de respect interpersonnel. En outre, parce que cette thèse s'inscrit dans un contexte de controverse autour de ces grandes entreprises agricoles, il nous semblait primordial d'être « à découvert ». À la lecture de journaux généralistes et spécialisés, au cours de nos enquêtes au salon de l'agriculture, durant les entretiens avec les représentants des organisations professionnelles agricoles ou tout simplement en discutant avec notre entourage, nous avons pu saisir tout au long de ces quatre années la tension qui réside au sein du secteur. Avec des slogans comme « des fermes, pas des firmes ! » affichés par les Jeunes agriculteurs et des pétitions pour que l'exploitation agricole familiale de taille moyenne reste une priorité des politiques agricoles, les entreprises agricoles intégrées font réagir. Tout comme le disait Pierre Muller (1987) concernant les « innovateurs » (les « exploitants ruraux » qui étaient à la marge du modèle dominant), la Profession agricole a une attitude de rejet envers les entreprises agricoles intégrées<sup>4</sup>. En revanche, a contrario des acteurs décrits par Pierre Muller, les EAI ont une capacité d'autoreproduction, les transformations dans l'organisation ne sont pas que des ajustements à la marge, ni des solutions transitoires. C'est une véritable forme de sortie de la crise agricole. Par ailleurs, notre travail repose en partie sur l'analyse qualitative d'entretiens semi-directifs et nous faisons l'hypothèse qu'il était plus difficile de justifier une demande d'entretiens avec les salariés, le patron ou des acteurs extérieurs en cachant notre identité. Enfin, il existe plusieurs vérités, qui nous ont permis de ne pas mentir et d'être à découvert, sans remettre en question la sincérité de l'enquêté. Insister sur les aspects les plus « anodins » de nos recherches ou les moins « controversés » (comme l'étude empirique des activités d'un salarié agricole ou l'organisation d'une grande entreprise agricole), a fait partie de ces stratégies que nous avons pu mettre en place tout au long de nos immersions. Ainsi, au « menaçant » doctorant de sociologie se substituait l'historien souhaitant retracer le travail des ouvriers agricoles.

tous des étrangers en situation de séjour plus ou moins précaire, parfois sans-papiers. Le caractère discontinu de leur emploi sur le territoire national, la précarité de leur permis de résidence, leur statut d'immigré, le caractère essentiel de leur travail saisonnier en France pour subsister et faire vivre leur famille dans leur pays d'origine en fait une population laborieuse vulnérable et peu encline à donner à voir les pratiques « réelles » d'encadrement du travail agricole. Rendre compte à une personne tierce des pratiques racistes ou sexistes d'une partie de l'encadrement, c'est prendre le risque de voir son contrat s'interrompre ou ne pas être renouvelé pour la saison prochaine et c'est se mettre en danger ou pire, mettre sa famille en danger. Mettre en exergue l'organisation du travail agricole tel qu'il est réellement et non pas seulement tel qu'il est présenté par l'encadrement suppose donc de mettre en place une méthode d'enquête qui ne place pas les salariés en question dans une situation inconfortable, voire dangereuse. Les informations « chaudes » ou susceptibles de créer une controverse, qui pourraient mettre en péril la vie des ouvriers saisonniers et qui ont constitué des données d'analyse de la thèse, ne proviennent pas directement de leurs discours (qui pourraient être utilisés contre eux),

mais bien de l'observation et de mon « vécu » en tant qu'ouvrier agricole, rendus possible grâce au contrat que nous avons signé avec la direction et qui écartent toute possibilité de se retourner contre les ouvriers.<sup>4</sup>

Enfin, l'immersion était essentielle, car le monde de la grande entreprise agricole est traversé par de nombreuses controverses récurrentes, autour notamment de la question des pesticides, et par une double méfiance, celle du consommateur vers l'agriculteur (que l'on soupçonne de mal travailler), celle de l'agriculteur vers le journaliste ou le chercheur, que l'on soupçonne de fouiller à la recherche de sensationnel. Cette méfiance de la direction exigeait alors des « gages » de notre part – comme celui d'établir une monographie de l'entreprise en question que la direction pourra utiliser pour communiquer – pour accéder au terrain. Ces gages supposaient alors une immersion au long cours, impossible à réaliser avec de « simples » entretiens ou des observations sur la journée.

En revanche, un des risques consiste à penser que le réel se « donne à voir ». Obligatoirement immergés dans l'objet de notre étude, nous pouvions être tentés de penser le réel à portée de regard et risquer

4. Ce n'est d'ailleurs pas le seul point commun avec les exploitants ruraux qu'il décrit. Au sein des entreprises agricoles intégrées (et nous le verrons plus en détail tout au long de ce travail) la fonction commerciale occupe une place déterminante et le développement des stratégies débouche sur des formes d'organisation collective qui remettent en cause le modèle corporatiste de l'agriculture. De plus, comme les exploitations rurales que Pierre Muller (1987) nomme « ATC » (pour Agriculture-Transformation-Commercialisation), les EAI que nous étudions produisent, transforment et/ou conditionnent et commercialisent elles-mêmes. En revanche, les exploitations rurales étaient en décalage avec le marché couvert par la grande distribution et valorisaient la localité des produits qu'elles vendaient pour se démarquer des produits de la grande distribution. Aujourd'hui ce sont des caractéristiques que les grandes et moyennes surfaces mettent aussi en avant.

la subjectivation (Favret-Saada, 1977). Or, comme l'indique Anne-Marie Arborio (2007) « [le sociologue] a affaire à des sujets qui parlent si bien qu'il écoute souvent plus qu'il ne regarde. Il ne voit souvent que ce qu'on le laisse regarder, voire ce qu'on lui montre. Il est prisonnier de lunettes délimitant une netteté sur une profondeur de champ limitée, prisonnier de catégories de perception qui lui sont propres, qui renvoient à son rapport profane à l'objet ». Il ne suffit pas de « faire » et de « faire avec » pour « être ». Devenir le temps de quelques mois un ouvrier ne suffit pas à « être » un salarié d'une entreprise agricole intégrée, car celui-ci ne se réduit pas à des pratiques et des horaires de travail. Nous n'avons pas leur socialisation, leurs histoires de vie, leurs statuts, parfois leurs genres et même si nous avons pu toucher du doigt leurs pratiques, cela n'a duré que quelques années. En outre, nous avons pu rendre compte du caractère « naturalisant » de l'encadrement, du caractère racial et genré de celui-ci et de l'ensemble des discriminations subies par les ouvriers saisonniers ; au fil des semaines et des mois, nous étions certes un ouvrier agricole, mais nous transportions toujours les mêmes « valises » qu'on ne peut faire disparaître : à savoir celles d'un jeune homme blanc, français, venu de la ville pour réaliser une enquête<sup>5</sup>. L'étonnement de mon supérieur hiérarchique direct lorsque je lui ai demandé de rejoindre l'équipe de tri de poireaux et sa réponse (« jamais un garçon n'est allé trier, elles vont être surprises ») vient par ailleurs confirmer cette hiérarchisation implicite contre laquelle nous ne pouvons rien faire et qui pèse sur l'enquête.

En outre, les connaissances produites par l'immersion ne sont que des approximations plausibles construites dans un régime wébérien de descriptions, d'illustrations, de représentations locales et non dans un régime poppérien de lois générales falsifiables (Olivier de Sardan, 2004; Passeron, 1991), qui n'empêchent pas par ailleurs une rigueur scientifique, mais qui obligent le chercheur à une certaine prudence. Il n'est pas question ici de remettre en cause la démonstration de Passeron, nous partageons, avec lui, l'idée qu'une analyse empiriquement fondée et soumise à des conditions de vigilance<sup>6</sup> ancre notre approche dans un régime de scientificité<sup>7</sup>. Seulement, l'enquête de terrain n'est qu'une

forme d'enquête particulière, avec ses ressources et ses contraintes. L'impossibilité pour les pairs de retourner aux sources utilisées – qui n'empêche pas l'existence de conventions et d'une morale épistémologique qui peut être tout aussi contraignante qu'une règle manifeste – les différentes violences faites aux données<sup>8</sup>, le travail artisanal du terrain (Olivier de Sardan, 2004), sont autant de spécificités<sup>9</sup> propres à l'enquête par immersion qui nous oblige à redoubler de rigueur et qui nous ont alors poussé à multiplier les méthodes et les sources.

### 3. LES TENSIONS DE L'IMMERSION

L'immersion nous a effectivement installés dans une identité double. L'identité du salarié de l'entreprise et l'identité du chercheur. Une logique de relations interpersonnelles avec les autres salariés – subjective, avec tous les aspects sociaux, psychiques, moraux que cela comporte – et une logique de recherche, supposée objective et d'enquête. « Pénétrer un terrain sur lequel on a l'ambition de mener une recherche de type ethnographique amène à rentrer en contact, voire en conflit, avec d'éventuels ou de potentiels enquêtés, mais aussi avec des codes culturels que l'on n'a pas toujours intériorisés. » (Ibid.).

L'immersion a impliqué de nous poser la question de notre positionnement au sein des entreprises agricoles, tout au long de notre travail de thèse, à plus forte raison parce que nos entrées dans ces entreprises et nos premières présentations aux salariés se sont toutes faites « par le haut », c'est-à-dire, en lien avec et par la direction<sup>10</sup>. Identifié dans un premier temps comme un potentiel bras droit du patron venu vérifier que le travail se déroulait dans les normes, il s'agissait de tout mettre en œuvre pendant plusieurs jours pour ne plus être considéré comme tel. Les acteurs (et plus précisément les dirigeants des entreprises) jouaient beaucoup de notre situation qu'ils trouvaient ambiguë, entre membre du groupe des salariés et individu à la botte du patron, pour nous tester, ou nous « utiliser ». Ainsi, au cours d'un moment convivial de fin d'immersion où tous les salariés permanents et la direction étaient présents pour fêter notre départ<sup>11</sup>, une des cadres avec

5. Les « valises » sont d'autant plus lourdes à porter au départ que nos entrées se sont faites systématiquement « par le haut ».

6. Nous entendons par « conditions de vigilance » le travail « d'objectivation de celui qui objective [qui] est à la fois une condition et un produit de l'objectivation complète » (Bourdieu, 1978), mais également la lecture de nos travaux à notre directeur de thèse, nos participations à des colloques, la soumission de nos écrits à des revues sociologiques avec des comités de lecture.

7. L'ensemble de ces conditions ancre notre approche dans un régime de scientificité, mais a également produit des effets sur notre recherche. À titre d'exemple, le travail de thèse initial portait sur la « financiarisation de l'agriculture » et supposait le déploiement d'un cadre d'analyse davantage ancrée dans le champ de la sociologie économique. Ce n'est qu'après un premier comité de thèse et une réflexion commune autour de ce qu'était empiriquement la « financiarisation de l'agriculture » que nous avons décidé d'utiliser la notion de « gestionnarisation », empruntant cette fois-ci d'avantage à une sociologie du travail et de la gestion.

8. Pour une réflexion autour de la sur-interprétation et de la més-interprétation des données dans les enquêtes qualitatives, voir Olivier de Sardan (1996).

9. Spécificités relatives, car parfois partagées par ailleurs par l'enquête quantitative. Les violences faites aux données et le travail artisanal ne sont pas l'apanage des qualitatistes.

10. L'ensemble de nos entrées au sein des entreprises ont suivi plus ou moins le même « chemin » : une première rencontre organisée par notre fixeur (un salarié d'une organisation professionnelle agricole), puis une seconde dans l'entreprise pensée comme une visite générale. Après quoi, s'en suivait un long processus d'échanges de mails entre le service des RH et moi-même pour fixer la nature du contrat.

11. Chaque immersion se terminait par un pot de départ pendant lequel nous revenions brièvement sur les raisons de l'immersion, sur les raisons de notre départ (c'est-à-dire la mise en place d'une autre immersion dans une autre entreprise) et sur la suite que nous allions donner à notre recherche. C'est aussi à ce moment-là que nous évoquions la soutenance de thèse à laquelle toutes et tous étaient conviés.

laquelle nous avons effectué un entretien nous a érigés en porte-parole, en nous demandant de répéter ce qu'elle avait pu nous transmettre au sujet des dysfonctionnements au sein de l'entreprise. Finalement, les acteurs nous rappelaient fréquemment cette place, par le biais de phrases caustiques ou de demandes au sujet de la direction ou de salariés, comme le montrent certains passages de notre cahier de terrain :

« Je suis vu par le patron comme quelqu'un qui peut résoudre les problèmes. Il a redirigé une salariée qui avait un problème avec son chef d'équipe directement vers moi. Je suis perçu comme un chef. » [Extrait du cahier de terrain de Tomato]

« Les caristes à table m'ont interpellé sur le fait que j'avais été présenté par le patron, sur le ton de la rigolade en me disant : "mais de toute façon toi si tu nous suis ou si tu manges avec nous c'est pour aller le répéter au patron ! Pas vrai ? (Rires)" » [Extrait du cahier de terrain d'Agrifruits]

« Le patron m'a demandé cette après-midi des informations sur les salariés du conditionnement, et sur qui rigolait avec qui. Il souhaite m'avoir avec lui pour aller manger avec un fournisseur (il veut mettre en avant que la sociologie que je suis censé représenter s'intéresse à son entreprise). » [Extrait du cahier de terrain d'Agrifruits]

« Justine [la responsable de la division commerciale] m'utilise pour faire passer des messages à Lionel [le dirigeant]. Je suis à la fois le porte-parole des salariés permanents et saisonniers et le porte-parole du patron. » [Extrait du cahier de terrain d'Agrifruits]

Pour restreindre les effets d'une présentation par le haut et limiter les manœuvres des acteurs au sujet de l'ambiguïté de ma position de doctorant, nous avons mis en place quelques stratégies.

D'abord, nous nous renseignons, auprès des salariés avec lesquels nous allions collaborer, sur leurs horaires de travail, pour nous y soumettre. Nous ne souhaitons pas paraître, pour l'enquête, mais également pour nous-même, comme un salarié (ou un individu) privilégié, l'entrée « par le haut » en constituant déjà un. Notre hypothèse était que vivre les mêmes contraintes (physiques, morales...) qu'eux, amènerait les acteurs à outrepasser, en partie<sup>12</sup>, cette arrivée « par le haut ».

Nous partageons la démonstration qu'une présence sur la longue durée réduit les perturbations sur les acteurs induites par celle-ci<sup>13</sup> (Becker, 1970). « Réduit » seulement, parce qu'enquêter un milieu social, quelles que soient nos précautions méthodologiques, c'est agir sur le milieu observé ; mais en travaillant tous les jours auprès des salariés, aux mêmes horaires, en effectuant les mêmes tâches et en participant aux différents « moments sociaux » que composaient une journée de travail (le moment de l'embauche, le repas, la pause cigarette, le retour aux voitures...), nous espérions nuancer cette modification.

« Aujourd'hui, le patron et mes collègues caristes m'ont interpellé plusieurs fois pour me signifier qu'ils étaient contents de moi. Je fais mon boulot et je m'y tiens, je fais même plus. D'après eux, "c'est bien d'aller voir partout !". Le cahier de terrain est central dans mes relations ("t'as bien écrit tout ça !") et me permet de leur signaler qu'ils m'intéressent vraiment. Je sens qu'ils ont besoin de parler. » [Extrait du cahier de terrain d'Agrifruits]

Ensuite, nous laissons transparaître un parti pris dans nos interactions avec les ouvriers saisonniers en leur signalant que nous pouvions partager certaines de leurs représentations ; premièrement, parce qu'il est difficile de rester neutre tout au long de l'immersion, notre statut de salarié pouvant, surtout vers la fin de l'immersion, empiéter sur notre statut de doctorant<sup>14</sup>. Surtout, nous avons pu entrevoir des pratiques et entendre des paroles qui, en tant qu'« homme social », nous ont offensé, comme le contrôle par la direction des « pauses-pipi » des ouvrières du conditionnement ou le racisme ordinaire des encadrants dans les champs<sup>15</sup>; deuxièmement, parce que nous souhaitions « tirer parti » (Olivier de Sardan, 2008) de cette situation : cela nous permettait alors de gagner leur confiance et de contourner les attitudes d'autocensure chez les enquêtés. En effet, les premières réactions des salariés lors de nos propositions d'entretiens, quels que soient leurs statuts et l'entreprise, consistaient sans cesse à dévaloriser leur travail et leurs positions, comme en attestent ces notes d'un de nos cahiers de terrain :

« Chaque personne se demande pourquoi je veux faire un entretien avec elle. La question n'est pas tellement celle de la méfiance, mais plus de l'étonnement. Tous s'étonnent de mon

12. Il est évident que dans une relation d'enquête, la première présentation de soi est primordiale. Ici, le fait d'arriver à l'usine dans la voiture du patron laisse des « traces » immuables, quelles que soient les stratégies que nous pouvions mettre en place. Il s'agissait donc davantage de les estomper et moins de les faire disparaître.

13. En donnant l'exemple des étudiants qui continuent de tricher devant lui aux examens, Becker (1970) a montré que se révéler, ce n'est pas conduire nécessairement les enquêtés à modifier leurs comportements.

14. Là encore, la question de devoir ou non rester « neutre » se pose. Selon nous, s'interdire les jugements de valeur ne suppose pas non plus d'adopter obligatoirement une position « d'entre-deux » qui va négliger totalement le fait que les chercheurs en sciences sociales sont eux-mêmes pris dans les contradictions de l'ensemble des rapports sociaux. Pour reprendre les propos de Roland Pfefferkorn (2014) « une telle position recycle aussi la vieille illusion durkheimienne d'une société consensuelle tendant vers la cohésion et caractérisée par l'absence de conflits ».

15. Ces pratiques qui nous ont offensés posent par ailleurs la question de la réaction de l'enquêteur. Plus l'immersion avancée, et plus mes réactions étaient spontanées, « épidermiques », rendant la situation d'enquêteurs/enquêtés avec certains encadrants bien plus difficile à « gérer ».

intérêt pour leur travail, qui constitue selon eux, un travail pas intéressant. » [Extrait du cahier de terrain de Tomato]

Nos partis-pris étaient donc, en partie, stratégiques. En partie, car en se « laissant aller », c'est-à-dire en revêtant d'abord notre veste de « salarié » et en déposant le temps de quelques instants celle « d'enquêteur », nous allégions la pression imposée par l'immersion. Partager avec les salariés nos agacements face à la météo capricieuse, nos contrariétés quant aux journées qui s'allongeaient au fil de la saison et mettre en exergue le caractère aberrant de certaines situations de vie et de travail (par exemple le contrôle de nos « pauses-pipi »), ont fait partie des stratégies que nous avons mises en place pour rendre notre travail moins pénible.

Mais en allant dans leur sens, nous nous assurons également une entrée dans leurs espaces de socialisations, leur pause-café, leur pause-déjeuner et leur pause-cigarette. C'est d'ailleurs ici que l'immersion prend tout son sens : le « faire » et le « faire avec » permettent d'entrer dans les schèmes de pensées des acteurs et rompent, en partie, la distance symbolique entre un salarié d'exécution et un chercheur ; mais ils supposent un arbitrage, une alternance, un « dosage » entre deux exigences : le respect des usages et des règles, pour être accepté, et la nécessité de forcer ou de contourner la règle, qu'elle soit formelle, comme un règlement intérieur dans l'entreprise, ou informelle, comme les codes et usages de la recherche en sciences sociales. Pour gagner la confiance des acteurs et accéder au terrain, pour mener à bien l'enquête avec les objectifs que nous nous étions fixés, il nous a fallu donner l'apparence d'une adhésion à des préoccupations ou à des valeurs, il a fallu taire parfois nos vraies raisons et nos vrais objectifs (notamment au travers de notre relation avec les dirigeants des entreprises agricoles). Il a fallu jouer sur des malentendus ou biaiser certaines relations. Finalement, il nous a fallu accepter que décider de faire une enquête par immersion, c'est accepter de faire une enquête « moralement non pure » (Schwartz, 2017).

L'ambiguïté de notre position sociale au sein de l'entreprise se découvre également dans l'alternance entre une mise à distance de notre statut de doctorant dans l'immersion, pour en être, et sa revendication, pour s'en défaire et s'en protéger. En effet, pour limiter l'utilisation par la direction de notre travail et de notre présence, qui ont pu nous mettre à mal et nous placer dans des situations problématiques, nous mettions en avant le temps long de la recherche. Lors de l'invitation du dirigeant d'Agrifruits à un repas familial, nous avons mis en avant notre souhait d'une certaine neutralité pour en décliner l'offre. Cette réponse a par ailleurs suscité chez nous quelques interrogations personnelles, sur le devoir, ou non, d'un contre-don à apporter à des acteurs qui, dans un milieu difficile, répondent à nos questions durant leurs temps de pause ou après leurs journées de travail ; à des acteurs qui, parce qu'ils subissent des

discriminations de la part de leurs collègues ou de leurs directions et vous identifiez comme un porte-parole potentiel, vous livrent des événements intimes ; à des acteurs qui, alors que le contexte social est controversé, acceptent de vous ouvrir les portes de l'entreprise et mettent à disposition vos demandes. Ces éléments renvoient à une question plus large de la place que doit ou qu'occupe les sociologues dans l'univers de l'entreprise et dans la société en générale, maintes et maintes fois débattue dans des articles, des ouvrages et des manuels de sociologie, qui n'apportent finalement que peu de réponses lorsque nous y sommes confrontés.

La nôtre a été celle du respect de la vie privée de chaque enquêté et de sa parole, en ne débordant jamais du cadre de notre recherche (aussi vaste soit-elle).

## BIBLIOGRAPHIE

- Arborio, A.-M. 2009. Les aides-soignantes à l'hôpital. Délégation et professionnalisation autour du « sale boulot ». In D. Demazière & C. Gadéa (Eds.), *Sociologie des groupes professionnels*. 51-61. Paris: La Découverte.
- , 2007. L'observation directe en sociologie : quelques réflexions méthodologiques à propos de travaux de recherches sur le terrain hospitalier. *Recherche en soins infirmiers*, (90): 26-34. Disponible sur : <<https://doi.org/10.3917/rsi.090.0026>> consulté le 24 janvier 2022.
- , 1995. Quand le « sale boulot » fait le métier : les aides-soignantes dans le monde professionnalisé de l'hôpital. *Sciences Sociales et Santé*, (13): 93-126. [En ligne] Disponible sur : <<https://doi.org/10.3406/sosan.1995.1338>> consulté le 24 janvier 2022.
- Arborio, A.-M. & Fournier, P. 2010. *L'enquête et ses méthodes : L'observation directe*. Paris: Armand Colin.
- Becker, H. 2008. *Art Worlds*. Oakland: University of California Press.
- , 1970. *Sociological work; method and substance*. Chicago: Aldine Pub. Co.
- Boumaza, M. & Campana, A. 2007. Enquêter en milieu « difficile ». Introduction. *Revue française de science politique*, (57): 5-25. [En ligne] Disponible sur : <<https://doi.org/10.3917/rfsp.571.0005>> consulté le 24 janvier 2022.
- Bourdieu, P. 1978, Sur l'objectivation participante. Réponse à quelques objections, *Actes de la recherche en sciences sociales*, (23): 67-69.
- Favret-Saada, J. 1977. *Les mots, la mort, les sorts. La sorcellerie dans le Bocage*. Paris: Gallimard.
- Mazenc, L. 2020. *Les chefs de culture : des interprètes contrariés du nouveau capitalisme agricole. Dualisme d'une professionnalisation*. Thèse non publiée de doctorat de sociologie, Institut National Polytechnique, Toulouse.
- Muller, P. 1987. Un métier né de la crise : exploitant rural. *Sociologie du travail*, 29 (4): 459-475.
- Olivier de Sardan, J.-P. 2008. *La rigueur du qualitatif. Les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique*. Louvain-la-Neuve, Éditions Academia.
- , 2004. La rigueur du qualitatif. L'anthropologie comme science empirique. *Espace Temps*, 38-50.

- , 1996. La violence faite aux données. *Enquête*. [En ligne] Disponible sur : <<https://doi.org/10.4000/enquete.363>> consulté le 24 janvier 2022.
- Passeron, J.-C. 1991. *Le raisonnement sociologique. L'espace non-poppérien du raisonnement naturel*. Paris: Nathan.
- Pfefferkorn, R. 2014. L'impossible neutralité axiologique. Wertfreiheit et engagement dans les sciences sociales. *Raison présente*, (3): 85-96.
- Schwartz, O. 2017. Tensions dans l'immersion, questions sur l'immersion. In P. Leroux & E. Neveu (Eds.), *En immersion. Pratiques intensives du terrain en journalisme*. 219-229. Rennes: Presses universitaires de Rennes.
- Villette, M. 2014. Ethnographie dans l'entreprise. Annales des Mines. *Gérer et comprendre*, (117): 4-9. [En ligne] Disponible sur : <<https://doi.org/10.3917/geco.117.0004>> consulté le 24 janvier 2022.