

LOYAUTÉS INCERTAINES,
LES TRAVAILLEURS DU BÂTIMENT ENTRE DISCRIMINATION ET PRÉCARITÉ

PRÉSENTATION DE LA THÈSE

Ma recherche est consacrée à la gestion de la main-d'œuvre dans le bâtiment. Sa problématique s'est construite au croisement d'une sociologie du travail et d'une sociologie des relations interethniques. Elle s'est fondée en grande partie sur la méthode de l'observation participante. Il s'agissait d'articuler la construction de catégories ethniques ou raciales au contexte social qui leur donnait sens, en l'occurrence un contexte de travail. J'avais exploré cette piste en DEA en étudiant le cas des « Mamadou », selon le surnom donné aux manœuvres noirs. Grâce à l'observation participante, j'avais pu rapporter les éléments de leur situation concrète (notamment l'importance de l'intérim et la spécialisation des tâches) aux conduites racistes dont ils étaient l'objet dans le quotidien du travail. Il apparaissait que la catégorisation raciste des individus avait un support concret : non pas la « race » qui est mise en avant, mais la position subalterne de ceux qu'on appelle « Mamadou ». J'en arrivais à la conclusion que les « Mamadou » sont un fantasme, oui, mais un fantasme fondé : fondé sur un rapport de domination. Les « Mamadou » sont des manœuvres, et les manœuvres sont des « Mamadou » : l'un ne pouvait pas aller sans l'autre.

Cependant, il y a quelques difficultés à dire que les catégories ethniques ou raciales correspondent strictement à des positions de classe, dans le cas des manœuvres et plus encore lorsqu'on élargissait la réflexion à tout le gros œuvre en Ile-de-France. 1) Première difficulté. Oui, il y a des discriminations qui maintiennent bon nombre de manœuvres ouest-africains dans des positions reléguées ; oui, il y a des pratiques d'humiliation et des discours racistes qui viennent soutenir ces discriminations au quotidien. Cependant, il n'y a pas un total apartheid, la barrière n'est pas totalement infranchissable. Oui, on repère une relative correspondance entre des classements professionnels et des origines ethniques, mais il n'y a pas de recouvrement entier et exclusif entre les deux. 2) Deuxième difficulté. Parallèlement, dans leurs échanges quotidiens sur les chantiers, les ouvriers mettent en avant leur origine ou celles de leurs collègues pour revendiquer ou dénigrer, pour se placer et pour rejeter. On observe une ethnicisation des relations de travail. Pour autant, et bien que cette ethnicisation soit prégnante, les acteurs des chantiers ne se voient pas toujours et uniquement à travers le

prisme ethnique, et d'autres principes de division sont mis en avant, tels que la classe ou le métier.

Autrement dit, la mise en avant de l'origine est présente, pesante même, mais elle n'organise pas tout le système des chantiers. Le racisme, en particulier, n'est qu'une des facettes de la dévalorisation de la main-d'œuvre instaurée dans le secteur du bâtiment. D'une certaine manière, en infligeant un traitement particulier, inférieurisant, à une partie des travailleurs (ce qui suppose un traitement relativement privilégié pour une autre partie), le racisme apparaît même en contradiction avec un autre mode de dévalorisation de la main-d'œuvre : la mise en concurrence de chacun contre tous. Et pourtant, il semble que l'on retrouve bien les deux tendances (division raciste et mise en concurrence universelle des travailleurs) à l'œuvre en même temps dans le bâtiment – ce qui expliquerait également la diversité des discours et des pratiques des travailleurs des chantiers. Face à cette réalité complexe, il m'a semblé qu'il fallait abandonner un moment la recherche immédiate de racisme et de discriminations pour reprendre l'enquête par le bout d'une étude du travail. C'est-à-dire, passer d'une analyse des discriminations racistes dans le bâtiment, à une analyse du travail dans le bâtiment qui intègre l'éventualité (c'est-à-dire la réalité non systématique) de discriminations.

Reprendre l'enquête, donc, par le bout du secteur professionnel et de son organisation. Très vite alors, lorsqu'on s'intéresse au bâtiment, on est comme happé par la problématique de la pénurie de main-d'œuvre. Aucune personne qui dispose d'une télévision n'ignore que la pénurie de main-d'œuvre est le problème du bâtiment, du moins si l'on en croit les représentants des fédérations patronales. Les discours concernant la pénurie sont insistants mais aussi, ce qui est moins connu, ils sont anciens. Francis Bouygues y consacrait un texte en 1964, mais l'on pourrait remonter au-delà. Ce qui peut étonner : comment un tel problème peut-il être aussi longtemps présenté comme tel sans être résolu ? Puisqu'il n'y a dans le bâtiment aucun numerus clausus, comment se fait-il que les entreprises n'aient pas encore trouvé les réponses adéquates à ce qu'elles appellent pénurie et rendu le secteur plus attractif (développement de la formation, augmentation des salaires, amélioration des conditions de travail et de la sécurité de l'emploi...) ? Or, dès qu'on s'aventure sur ce terrain, on perçoit un blocage : pour les entreprises, les travailleurs du bâtiment ne valent pas plus que ce qu'ils reçoivent déjà. Et si les entreprises peuvent se permettre de ne pas donner plus, c'est qu'au fond, comme disait un responsable de ressources humaines d'un grand groupe en entretien, « on trouvera toujours les bras pour faire le travail ». Il semble, en fait, qu'en faisant

constamment appel à une revalorisation future des métiers de la construction, qui passerait par la transformation du profil des ouvriers, par la fabrication d'une sorte d'homme nouveau du bâtiment, il semble que ce discours justifie en retour la faible valorisation actuelle des travailleurs. Dans cette optique, les politiques de main-d'œuvre actuelles ne sont jamais que des pis-aller. Des expédients, en attendant toujours d'avoir trouvé mieux. Les travailleurs qu'on utilise en attendant sont eux-mêmes des expédients, ce sont ceux qu'une représentante de la FFB désigne comme des « troupeaux d'immigrés » qui ne sont pas la « solution » – et on voit déjà le racisme refaire une apparition. Ils sont des solutions provisoires, mais qui en fait durent. Voilà qui fait écho à la précarité qui encadre l'existence légale des étrangers. En période de pénurie proclamée, ces travailleurs sont toujours perçus comme des bouche-trous : à la fois indispensables et indésirables.

Plutôt que de suivre ce discours qui nous désigne constamment un dysfonctionnement, ma recherche a voulu comprendre comment fonctionne la gestion de la main-d'œuvre dans le secteur du bâtiment. Je me suis attaché à l'objet « chantier » et non à l'objet « entreprise », afin de faire tenir ensemble, dans un même cadre d'analyse, à la fois l'entreprise générale, les entreprises sous-traitantes, les agences d'intérim, et leurs salariés. A partir de l'observation de la production, j'ai cherché à inférer les politiques de main-d'œuvre, plutôt que l'inverse. Avec au moins un inconvénient : dans la thèse certaines rationalisations des décideurs sont supputées plus qu'elles ne sont établies, à partir de l'observation quotidienne des chantiers. Et au moins un avantage : les rationalisations des décideurs ne se limitent pas à ce qu'ils disent ou même ce qu'ils savent de l'organisation concrète de la production, et certains arbitrages non dits (peut-être même impensés) apparaissent alors qu'ils resteraient invisibles si l'on s'en tenait à interviewer des responsables d'entreprises.

Quels sont ces arbitrages ?

Etant donné les modes de valorisation de leur capital, les grands groupes du bâtiment peuvent se satisfaire d'une faible valorisation de la main-d'œuvre – ce qu'avaient montré d'autres travaux pour des périodes antérieures, et ce qui semble se confirmer aujourd'hui, même si c'est sous d'autres formes. Les entreprises générales, c'est-à-dire celles qui obtiennent et dirigent les grands chantiers, emploient de moins en moins la main-d'œuvre qu'elles utilisent. La précarisation du travail et l'atomisation des travailleurs sont assurées par le recours à de multiples employeurs intermédiaires (entreprises sous-traitantes et agences d'intérim).

L'intérim, en particulier, apparaît comme un vecteur privilégié de la mise en concurrence permanente des travailleurs entre eux, et de la négociation au plus court et au plus juste de la quantité de force de travail nécessaire à l'utilisateur. Dans ce cadre, les travailleurs immigrés, quoiqu'ils apparaissent disqualifiés dans le discours de la pénurie, sont en revanche, sur le terrain, très recherchés par les employeurs. Car les employeurs savent que ces travailleurs-là sont légalement et socialement plus vulnérables.

Discipliner la main-d'œuvre par la précarité de l'emploi, empêcher la formation d'un collectif ouvrier en l'atomisant, est donc un choix dominant. Néanmoins il ne peut être exclusif, car il comporte trop de dangers : pour les travailleurs c'est évident, mais aussi, si l'on prend le point de vue des entreprises du bâtiment, pour la production. Car, moins les entreprises s'engagent vis-à-vis de leurs salariés, moins les salariés s'engagent vis-à-vis de leurs employeurs. Ils ont tendance à fuir, et leur savoir-faire avec, dès lors qu'ils ont d'autres opportunités. Et même lorsqu'ils n'ont pas d'autre choix, ils peuvent mettre en place une résistance quotidienne, clandestine, ils peuvent manifester leur pouvoir de nuisance par une mauvaise volonté confinante au sabotage, par l'absentéisme, par les mensonges... résistance qui menace d'avoir un impact sur la qualité des constructions. Cet impact est en partie connu et assumé par les entreprises (le coût chronique des malfaçons semble l'attester), mais il est aussi compensé, contrecarré. Non pas par une remise en cause du système précaire d'emploi, dont on veut préserver les avantages, mais par des aménagements informels de ce système, dont on veut limiter les effets contre-productifs.

Au-delà des contrats de travail, on trouve donc d'autres formes d'engagements, d'obligations, d'attentes, qui renforcent ou contournent les liens formels. Il ne s'agit plus d'engagements entre deux êtres abstraits, un offreur et un demandeur de force de travail, mais entre deux êtres concrets, deux personnes. Tous les acteurs qui ont un rôle dans la gestion de la main-d'œuvre, des entreprises aux agences d'intérim en passant par les chefs de chantier et même certains ouvriers, tous entretiennent des relations privilégiées avec une partie, et une partie seulement, du personnel qu'ils utilisent. En échange de protections particulières, de gratifications spéciales, ces utilisateurs de main-d'œuvre sortent du lot une partie de leurs ouvriers, et ont en contrepartie des attentes spécifiques à leur égard : qu'ils soient plus fiables, plus professionnels, aptes à conduire le travail et éventuellement disposés à contrôler les agissements de leurs collègues.

Schématiquement, cette division fait que les salariés sont disciplinés de deux manières : les uns, rejetés dans la périphérie du collectif de travail, sont disciplinés par la menace et l'atomisation ; les autres, qui seraient dans le centre, sont disciplinés par l'obtention de gratifications, de positions supérieures, ou du moins par l'espoir d'en obtenir. C'est là une division très schématique, toute théorique, et la réalité est plus mélangée : la plupart des ouvriers du gros œuvre connaissent en même temps les deux situations, mais à des degrés divers. J'espère avoir ainsi montré que même un manœuvre intérimaire, précaire parmi les précaires, pouvait connaître une situation très différente d'un autre manœuvre intérimaire, lorsqu'il est par exemple fidélisé à une agence d'intérim, qu'il travaille presque en permanence, et qu'il peut faire recruter certains de ses proches par son employeur. Dans cette dernière hypothèse, lorsqu'il fait recruter quelqu'un de sa connaissance, il endosse une responsabilité supplémentaire : il est l'homme qui a pu procurer d'autres hommes et répond de leur fiabilité, ce qui le rend plus utile mais aussi plus exposé.

La division informelle des collectifs de travail ne repose pas que sur la sélection ponctuelle de quelques individus. Ou plutôt, cette sélection ponctuelle se recoupe avec un classement des personnes en fonction de leur origine. Autrement dit, cette sélection prend aussi la forme de discriminations racistes. En revenant à ce thème des discriminations, j'ai voulu éviter deux écueils : d'un côté, celui qui consiste à accuser des méchants discriminateurs qui viendraient polluer la société de leurs préjugés stupides et irrationnels ; et de l'autre, celui qui pousse à se retrancher derrière l'idée qu'il y a discrimination partout et tout le temps, et qu'il est par conséquent impossible de déceler et d'isoler aucun mécanisme ou acteur particulier. J'ai du coup proposé une analyse un peu disparate, où trois types de mécanismes sont distingués : l'impact des discriminations légales en matière de séjour (et l'on voit alors que des préoccupations propres à l'Etat sont réinvesties par les politiques d'entreprise) ; la discrimination indirecte que représente le recrutement par cooptation ; et les discriminations directes. Une telle distinction m'a semblé nécessaire, mais elle est également frustrante, car j'ai du mal à analyser les passerelles logiques entre les trois types de mécanismes. De la même manière que j'ai encore du mal à faire tenir ensemble, dans un même cadre d'analyse, les logiques interpersonnelles de fidélisation et les logiques de discriminations racistes. De la même manière, enfin, que j'ai du mal à appréhender toute la diversité et tout le sens des réactions des ouvriers à ces mécanismes.

C'est avec le terme de « loyauté » que j'ai essayé de faire tenir le tout. Terme qui était au départ étranger à ma recherche, et qui s'est imposé aussi bien pour décrire la manière dont les engagements de travail sont remplis que pour analyser les formes de coopération et de solidarité à l'œuvre entre travailleurs des chantiers. Le terme de loyauté s'est imposé, avec l'idée d'incertitude, parce que j'accumulais dans mes notes de terrain des manifestations multiples de déloyautés, de mensonges, de trahisons, de méfiances.

Loyauté : on la trouve définie dans les dictionnaires comme « respect, fidélité à la parole donnée, aux engagements pris ». Question cruciale dans le travail où l'employeur n'obtient du salarié, au moment où il conclue le contrat, qu'une « promesse de travail », selon une expression de Bruno Lautier. Un exemple caricatural, mais réel, de ce problème est donné par les agences d'intérim lorsqu'elles font venir plus d'intérimaires qu'elles n'en ont besoin pour une mission, et qu'elles renvoient le surplus le matin même, ce qu'elles justifient par le fait que les intérimaires ne viennent pas toujours. De leur côté, les intérimaires, connaissant ces pratiques, sont incités à ne pas se présenter s'ils ont trouvé mieux. Ils confirment alors les agences d'intérim dans leur idée de faire venir plus d'intérimaires que nécessaire. On entre ici dans ce que j'ai appelé une « spirale de déloyautés », dont il n'est possible de sortir qu'en établissant un minimum de confiance et d'engagement entre les uns et les autres.

Plus difficile : quelle place tiennent les discriminations dans cette problématique de la loyauté ? Je répondrai en me prenant en exemple. Après neuf mois passés sur les chantiers, j'ai la certitude que si j'avais continué, j'aurais pu devenir chef d'équipe en quelques années. J'ai reçu de multiples témoignages d'ouvriers ou de chefs disant explicitement ou implicitement que ma carte d'identité française et ma couleur blanche m'ouvraient un tel horizon. Ces témoignages sont par ailleurs confirmés par les quelques statistiques disponibles, qui établissent la discrimination en fonction de l'origine, en faveur des Européens. Et ce n'est pas qu'une abstraction, ces statistiques reflètent ce que chacun expérimente et ressent quotidiennement. Bref : j'ai la certitude qu'un tel avenir est possible. Sans doute plein d'embûches m'attendent en chemin, un retournement de conjoncture, un accident du travail et je suis mis sur la touche. Mais en ayant l'espoir d'un avenir meilleur, il est très possible que je m'investisse fortement dans mon travail, que je m'implique d'une manière qui pourra paraître sans commune mesure avec mon statut précaire et subalterne de manœuvre ou de ferrailleur intérimaire. Les discriminations sont propres à susciter l'engagement, la loyauté de ceux qui se devinent relativement privilégiés. On peut résumer la situation d'une autre manière, en

disant que le bâtiment fait plus confiance aux Portugais, et qu'en retour les Portugais font plus confiance au bâtiment (et en soulignant qu'il s'agit de « plus ou moins », et que cela ne dément pas le climat général de méfiance et de dévalorisation de la main-d'œuvre). Je reviendrai plus tard sur cet exemple des Portugais.

Les discriminations viennent appuyer le processus de fidélisation de quelques ouvriers, elles lui donnent un argument qui a sa justification (même imaginaire) ailleurs que dans la sphère productive : l'argument ethnique. Les discriminations mobilisent les individus et suscitent leur loyauté, non plus dans le sens de respect de la parole donnée, mais dans le sens de respect de l'honneur (selon le deuxième sens que l'on trouve dans le dictionnaire pour « loyauté »). L'honneur mobilisé ici, c'est, pour reprendre les termes de Max Weber, « l'honneur ethnique », c'est-à-dire l'honneur lié la croyance en une origine commune et un style de vie distinctif. Mais, et c'est pour ça que là encore on peut parler de loyautés incertaines, cet honneur ethnique fait face à d'autres types d'honneurs, d'engagements, de devoirs, de fiertés, de solidarités : ceux liés au métier ou à la classe. Dans un contexte qui est d'abord celui de l'atomisation des travailleurs, la recreation de liens sur le chantier emprunte des voies diverses et parfois antagonistes. Non seulement dans les paroles, mais aussi dans les actes, et l'observation permet alors de collecter des données concrètes sur, par exemple, qui serre la main à qui le matin, qui mange avec qui au déjeuner, qui aide qui pendant le travail, etc.

Un fait montre l'importance du contexte de travail dans la fabrication des catégories ethniques : c'est la mise en saillance de la catégorie des Portugais. Les Portugais, aujourd'hui, sont plutôt invisibles dans les discours publics, politiques, médiatiques, etc. Ils sont en revanche très visibles, très mis en avant, sur les chantiers. Les ouvriers qui sont (ou qui s'estiment) au dessous dans l'organisation du travail stigmatisent les Portugais, en leur prêtant les traits du petit chef autoritaire. Ce faisant, ils stigmatisent en réalité la catégorie des chefs d'équipe – la majorité des chefs d'équipe étant Portugais. Mais ils enferment aussi tous les Portugais qui ne sont pas chefs d'équipe, c'est-à-dire la majorité d'entre eux, dans cette image. On a alors un phénomène proche, mais un peu décalé, de ceux observés par Norbert Elias et John Scotson dans *Logiques de l'exclusion*. Ils montraient que le groupe installé, privilégié, attribuait au groupe intrus, outsider, les caractéristiques des pires de ses membres (malfrats, ivrognes, etc.), ceux qu'Elias et Scotson nommaient la « minorité anomique », et que ce même groupe privilégié se voyait lui-même à travers sa « minorité nomique » ou « minorité des meilleurs ». On a sur les chantiers une sorte d'inversion, où les individus défavorisés dans

l'organisation du travail attribuent au groupe plus favorisé les caractéristiques négatives de ce qu'on pourrait appeler sa « minorité dominante » (les chefs d'équipe).

On voit alors que l'ethnisation des relations de travail ne sort pas de nulle part. Elle colle au contexte de travail. La grille de lecture ethnique informe et déforme dans le même temps. Elle permet aux acteurs, dans un même mouvement, d'appréhender et de falsifier la réalité. Au milieu de cette tension, l'enquêteur est mal à l'aise (ou en tout cas j'étais mal à l'aise). Il est impossible de ne pas prendre en considération des « Portugais », des « Arabes », des « Blancs » ou des « Noirs », ou même des « Mamadou », à partir du moment où tout le monde fait ainsi. L'enquêteur se rassure en se disant qu'il n'est pas dupe : il sait qu'il n'y a là que des constructions sociales. Mais, tout en prétendant ne pas être dupe, on risque de reprendre les mêmes généralisations abusives, les mêmes clichés, d'exagérer les coupures entre les groupes. Au fond, j'ai eu l'impression qu'en tant qu'enquêteur, je me posais des questions similaires et je rencontrais des difficultés semblables à celles des enquêtés : comment décrire les chantiers ? Quelles y sont les forces agissantes et les groupes sociaux pertinents ?

Pour répondre à cette question, l'observation participante est une méthode à la fois fructueuse et délicate. Cette méthode permet de s'immerger dans un monde, de se familiariser avec des conduites, des routines. Certes on a parfois l'attention détournée quand soi-même on participe, mais en même temps on est à même de comprendre plus vite le fonctionnement, les étapes ou les obstacles du travail et des liens mis en œuvre, parce qu'on y fait face directement. Cela permet de confronter la parole des personnes interviewées à une expérience directe des chantiers. Mais, en participant, on est aussi tellement imprégné et, éventuellement, déstabilisé par le quotidien qu'on risque de reprendre sans recul les interprétations des gens dont on se sentira le plus proche. Pour parer à cela, j'ai essayé de prendre, comme observateur, le contre-pied de mon attitude comme participant : comme participant je recherchais un moyen de rendre mon insertion sur les chantiers confortable, des personnes de confiance, des relations stabilisées (or une relation avec untel interdit une relation avec tel autre) ; comme observateur il faut au contraire multiplier les points de vue, s'intéresser à des situations diverses, établir des relations avec le maximum de gens, rechercher des données contradictoires avec celles que l'on a déjà, faire émerger du sens à partir de la compilation de discours et de pratiques – plutôt que de prétendre sélectionner une parole ou une conduite authentiques.

Mon immersion a permis de m'introduire dans les trois grands métiers du béton armé (coffrage, ferrailage et manœuvres), et donc d'appréhender des situations diverses. Mais cette immersion a aussi quelque chose de frustrant, c'est qu'elle renseigne peu sur le quotidien et les décisions des directions, des cadres, ou même des ouvriers qualifiés et stables qui étaient susceptibles d'avoir une vision globale du chantier. De ce fait, certains résultats sont peut-être à nuancer, ou à compléter.

Par exemple, l'importance de la décentralisation de la gestion de la main-d'œuvre (et corrélativement, la décentralisation de la mise en œuvre des discriminations). C'est un résultat qui me semble significatif, qui aurait eu peut-être moins de chances de surgir avec une analyse passant « par en haut ». Mais c'est un résultat peut-être exagéré par le fait, précisément, que je suis passé « par en bas » : c'étaient les formes les plus décentralisées de gestion de la main-d'œuvre qu'il m'était donné de voir, tandis que les décisions qui remontaient plus haut étaient inaccessibles.

Autre exemple : les formes de coopération à l'œuvre sur le chantier. Depuis ma position de stagiaire ou d'intérimaire, j'ai surtout rapporté les défauts de coopération, les défections, les antagonismes suscités par la nécessité de coordonner des équipes heure par heure. Vu d'en bas, beaucoup de choses se font « au petit bonheur la chance », dans la précipitation. J'ai beaucoup cédé au constat de mes collègues selon lequel c'était, je cite, « le bordel ». Mais en haut, il y a malgré tout une gestion globale de la coordination. Les loupés eux-mêmes font l'objet d'une gestion, ou du moins sont assumés comme loupés par les entreprises. Qu'on pense par exemple au DRH, cité dans le chapitre 3, qui explique que son entreprise, une entreprise générale, envisageait de réinternaliser le ferrailage car son externalisation avait produit trop de péripéties non maîtrisées, mais qu'elle avait finalement adopté un compromis en choisissant de former ses cadres de chantier au ferrailage, pour qu'ils puissent contrôler les sous-traitants. Cette gestion globale, ces formes de rationalisation, y compris de rationalisation de la proportion acceptable de malfaçons, voilà un des aspects qui mériteraient d'être approfondis.

Cela renvoie à une limite plus fondamentale : une enquête centrée essentiellement sur des personnes disposant de peu de pouvoir, de peu de marges de manœuvre. L'intérêt a été de montrer qu'elles disposaient encore d'un peu de marge de manœuvre, au moins d'un pouvoir de nuisance, de formes de résistance plutôt clandestines ou tournées vers la défection, et que

les politiques d'entreprise devaient malgré tout composer avec ces petites résistances. Les politiques d'entreprise ne peuvent pas être entièrement unilatérales, même dans un contexte de faiblesse des travailleurs. Mais plus sûrement encore, les ouvriers du bâtiment ne font pas ce qu'ils veulent ; ils sont pris dans un contexte de précarité de l'emploi et de précarité du statut des étrangers. Et pour mieux comprendre ce qui détermine leur situation, il faudrait mener le même travail d'observation participante non seulement dans les conseils d'administration des entreprises, dans les arrière-boutiques des agences d'intérim, dans les bureaux de chantier, mais aussi dans les bureaux des Directions du travail ou des préfectures. Je m'y suis un peu essayé sur la fin de la thèse, en particulier auprès des agences d'intérim, et je me suis alors aperçu que cela réclamait d'autres enquêtes et un gros investissement, car ces lieux étaient beaucoup moins accessibles à l'observateur que les chantiers. Mais, comme on a coutume de dire : c'est déjà un résultat.

Je vous remercie de votre attention et je suis prêt à répondre à vos questions.