



HAL
open science

Loyautés incertaines. Les travailleurs du bâtiment entre discrimination et précarité

Nicolas Jounin

► **To cite this version:**

Nicolas Jounin. Loyautés incertaines. Les travailleurs du bâtiment entre discrimination et précarité. Sociologie. Université Paris-Diderot - Paris VII, 2006. Français. NNT : . tel-00182439

HAL Id: tel-00182439

<https://theses.hal.science/tel-00182439>

Submitted on 26 Oct 2007

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.

UNIVERSITE DE PARIS 7 - Denis Diderot
Ecole doctorale EESC
UFR de Sciences Sociales
Unité de recherche « Migrations et Société » (URMIS)

Année 2006

LOYAUTES INCERTAINES

LES TRAVAILLEURS DU BATIMENT ENTRE DISCRIMINATION ET PRECARITE

Thèse

pour l'obtention du diplôme de :
DOCTEUR DE L'UNIVERSITE DE PARIS 7
SPECIALITE : SCIENCES SOCIALES

Présentée par :
Nicolas JOUNIN

Sous la direction de :
Alain MORICE

Le 23 février 2006

JURY :

Mme Elisabeth CAMPAGNAC, Directrice de recherche à l'ENPC
M. Jean-Pierre DURAND, Professeur à l'Université d'Evry
Mme Danièle LINHART, Directrice de recherche au CNRS
M. Alain MORICE, Chargé de recherche au CNRS
M. Alain SUPLOT, Professeur à l'Université de Nantes
Mme Maryse TRIPIER, Professeure à l'Université Paris 7

RESUME

A partir du cas du bâtiment, et plus précisément du gros œuvre en région parisienne, cette recherche veut analyser les contradictions pesant sur le travail salarié, partagé entre : 1) Son aspect de marchandise (vente simple de force de travail, conçue comme bien détachable de l'individu). 2) Et l'impossibilité de faire entièrement du travail salarié une marchandise comme une autre, de détacher l'individu de sa force de travail, de considérer les travailleurs comme d'interchangeables fournisseurs. L'octroi d'un statut, même implicite, accompagne et dépasse toujours la dimension purement contractuelle du salariat ; il encadre la fourniture de force de travail, la qualité du travail, et la loyauté du travailleur. Ce qui ne signifie pas que le statut octroyé aux travailleurs du bâtiment est uniforme : au contraire, alors que les garanties statutaires historiquement constituées autour du salariat s'y trouvent diminuées, les statuts conférés aux travailleurs sont divers, réinventés localement, liés à des liens personnels, et parfois à l'ethnicité. Dès lors, les modalités de « disparition » et d'« apparition » du travailleur comme personne doivent être reliées aux conditions de la production. Ce qui amène à formuler cette thèse : *contre les risques contre-productifs d'un travail marchandisé où le seul ressort de la fourniture de force de travail est la discipline (par la surveillance en chantier, mais aussi les statuts d'emploi, le chômage, les conditions de séjour...), le secteur du bâtiment développe parallèlement aux mécanismes de marché des protections ponctuelles, locales, informelles, créatrices de loyautés, qui dépassent le contrat de travail. Ces protections prennent la forme d'allégeances individuelles, mais aussi de « préférences ethniques », de discriminations racistes (la valorisation des uns impliquant la dévalorisation des autres). Le passage entre ces deux formes de protection est assuré par la généralité du recrutement par cooptation.*

SUMMARY

Unsteady loyalties. Building workers between discrimination and job insecurity.

This research aims at analysing how much work is weighed down with contradictions based on the case of the building trade in the area of Paris. 1/- Work as a good: the labour force is sold and it becomes a full-fledged good that can be separated from the individual. 2/- However, it remains impossible to view work as a regular product. The Labour force is still inevitably linked to the individual. Workers cannot be interchangeable suppliers. The purely contractual dimension of the wage earning always comes with the granting of a status, even an implicit one. That status sets the labour force supply, the quality of work as well as the loyalty of workers. Nevertheless, the status granted to workers in the building trade is not even. On the contrary, whereas general guarantees of wage earning are reduced, the status of workers varies. They are locally reinvented and due to personal bonds, and sometimes they are linked to ethnicity. Therefore, the means according to which a worker "disappears" or "appears" as a person must be connected to the conditions of production, which leads to the present argument: *the building sector has to avoid the counterproductive risks due to the merchandization of work, where the supply of the labour force relies only on discipline (field supervision, employment statuses, unemployment, residence conditions...) It gives rise to different forms of protections which are exceptional, local and informal and lead to loyalties way beyond the work contract. These protections appear out of individual allegiances, ethnic preferences and racist discriminations (valorizing some individuals implies depreciating others). The path between one protection to the other is ensured by co-option recruitment.*

DISCIPLINE : SCIENCES SOCIALES

MOTS-CLES : TRAVAIL – RELATIONS INTERETHNIQUES – RACISME – BATIMENT – GROS ŒUVRE – ETHNICISATION – PRECARITE – IMMIGRATION – ETRANGERS – DISCRIMINATION – SOUS-TRAITANCE – INTERIM – QUALIFICATIONS – SECURITE – FLUX TENDU – LOYAUTE – CLASSES SOCIALES.

Laboratoire Urmis

Université Paris 7 - Denis Diderot

Casier 7027

2 place Jussieu, F-75251 Paris Cedex 05,

urmis@paris7.jussieu.fr

Remerciements

Il est difficile de citer toutes les personnes envers qui je suis redevable pour cette thèse – en particulier, et pour cause, celles qui doivent rester anonymes.

Je remercie Alain Morice, mon directeur de thèse, pour l'écoute et la disponibilité dont il a fait preuve durant quatre ans. « Diriger » une thèse sans être dirigeant, s'y investir sans la commander, poser clairement ses préférences et ses critiques sans les imposer, telle est la posture que, me semble-t-il, il a adoptée.

Je réserve un lot de remerciements à Karim Hammou, aussi bien pour ses lectures attentives et la rudesse de ses critiques, autorisée par la confiance amicale (et la réciprocité !), que pour les longues discussions sur nos sujets respectifs. La possibilité de parler à bâtons rompus et d'exprimer crûment, sans précautions académiques, mes thèses et mes impasses, cette possibilité-là fut précieuse.

Je remercie les chercheuses et doctorantes du laboratoire URMIS qui à un moment ou à un autre ont lu et critiqué certains de mes textes, ou avec qui j'ai pu discuter de mon enquête : Fatima Aït Ben Lmadani, Sandra Bascougnano, Véronique De Rudder, Isabelle Desrues, Marie Lejeune, Corinne Mélis et Maryse Tripier. Je remercie les autres personnes, hors de l'URMIS, qui ont également tenu ce rôle : Elisabeth Campagnac, Rokhaya Diallo, Nehera Feldman, Stéphanie Gallioz, Alix Le Gall, Thomas Morinière et Julie Savary.

Je remercie toutes les personnes qui, dans les organisations professionnelles ou syndicales, m'ont reçu et donné accès à des documents, notamment João Ramos de la fédération construction de la CGT.

Je remercie tous ceux qui, sur les chantiers, m'ont accueilli et aidé, que ce soit comme ouvrier ou comme enquêteur. Merci en particulier à Serge pour sa bienveillance et son amitié, ainsi qu'à Antoño, Nordine, Saïd et Youssef, pour ne citer qu'eux.

Je ne remercie pas le ministère de l'Éducation pour les refus répétés à ma demande de suspension d'allocation de recherche afin de pouvoir travailler (et observer) sur des chantiers, sans parler des soupçons exprimés par certains agents m'imaginant détourner une telle dérogation pour aller faire carrière dans le bâtiment (on verra pourtant que le poste de manœuvre intérimaire n'y aide pas tellement...). La suspension provisoire de cette allocation était nécessaire pour éviter le cumul d'emploi, mais aussi pour retrouver un revenu durant la période de rédaction. Dix-huit mois de démarches furent nécessaires pour obtenir cette suspension (c'est-à-dire, concrètement, pour que l'université retienne trois mois de salaire), qui fut présentée comme une « faveur ». Autrement dit, cela ne crée pas de précédent, et le futur allocataire de recherche qui voudra user de l'observation participante dans un milieu de travail sera en butte aux mêmes difficultés.

SOMMAIRE

Introduction

Chapitre 1. Une pénurie de main-d'œuvre ?

Première partie

LE TRAVAIL SANS LA PERSONNE
UNE PRECARITE RENOUVELEE DESTINEE A
DES IMMIGRES

Chapitre 2. La peur du marché

Chapitre 3. Des « bétonneurs » sans
ouvriers ?

Chapitre 4. L'intérim entre fourniture de
main-d'œuvre et fourniture de précarité

Chapitre 5. La « préférence immigrée »

Chapitre 6. Les qualifications à l'épreuve
du marché

Deuxième partie

VICTOIRES ET DEBOIRES DE LA PRODUCTION
EN FLUX TENDU
LES RESISTANCES DES TRAVAILLEURS A
L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Chapitre 7. La sécurité appropriée par les
directions

Chapitre 8. Flux tendu et « implication
contrainte »

Chapitre 9. Résistances et évasions

Chapitre 10. Ecueils et conditions de
succès d'une externalisation

Troisième partie

FIDELES IRREMPLAÇABLES ET SERVITEURS
INTERCHANGEABLES
LA SEGMENTATION DES TRAVAILLEURS ET
SA DIMENSION ETHNIQUE

Chapitre 11. Les loyautés informelles au
secours de la précarité institutionnalisée

Chapitre 12. La traduction ethnique du
modèle cœur / périphérie

Chapitre 13. Quelles solidarités, quelles
exclusions ?

Conclusion

Annexes

Annexe n°1. Glossaire

Annexe n°2. Observer les gens : un
problème scientifique et déontologique

Annexe n°3. L'utilisation d'une main-
d'œuvre immigrée et les transformations
d'un métier racontées par un ouvrier
carreleur français

Bibliographie

INTRODUCTION GENERALE

Le secteur de la construction a souvent défrayé la chronique, mais on a peu fait la chronique de la construction. Il semble qu'on n'en connaisse que les phénomènes extrêmes : réalisations grandioses (type viaduc de Millau), « affaires » judiciaires (corruption, « coups de filet » dans des entreprises employant des sans-papiers...), faits divers tragiques (chutes de grue, effondrement de bâtiments). Mais la routine du travail de la construction demeure obscure. C'est d'elle pourtant qu'émergent les éclats disparates qui nous parviennent à l'occasion. Et ce sera le personnage principal de cette thèse : il faudra la décrire en évitant tout exotisme, et en éliminant les tautologies qui consistent à expliquer ce qui se passe sur les chantiers par « la culture particulière du bâtiment ».

C'est une question classique qui est posée ici : comment gère-t-on et mobilise-t-on la main-d'œuvre dans le bâtiment ? Mais il ne s'agit pas d'un manuel de management, car il y sera beaucoup question des personnels dont les managers, précisément, ne veulent plus s'occuper : les sous-traitants, les intérimaires, tous ceux qui ne participent à aucune « culture d'entreprise » consacrée, n'ont de lien avec aucune direction des ressources humaines. Travailleurs « extérieurs » dit-on parfois, bien qu'ils soient de plus en plus nombreux, souvent majoritaires sur les chantiers, et œuvrent au cœur du processus de production. Travailleurs qui malgré tout, comme les autres, font l'objet d'une gestion, certes plus décentralisée, moins formalisée, moins « manuelle » – et peut-être moins avouable. Il sera question ici des modalités de leur venue dans le bâtiment, des forces qui les poussent à partir ou les contraignent à rester, de leurs relations avec les hiérarchies, de leurs résistances, de leurs accommodements.

Le tout ramassé dans une thèse : 1) Les entreprises du bâtiment ont tendance à n'employer qu'une minorité des effectifs qu'elles utilisent, la destinant à encadrer les autres personnels. Tous ceux qu'elles se refusent de salarier directement sont relégués dans des réseaux plus précaires d'emploi. La discipline de ces derniers provient avant tout de la contrainte qui pèse sur eux, et qui prend plusieurs formes : menace du chômage, fragilité du séjour en France puisqu'il s'agit très majoritairement d'immigrés, contrôle sur le chantier. La question que les

entreprises se posent est : quelles doivent être les parts respectives des « noyaux » qu'elles stabilisent et des « volants » qu'elles rejettent dans la sous-traitance et l'intérim ? 2) Car la précarisation des salariés n'est pas sans constituer, à terme, une menace pour la production. Elle génère leur soumission, mais aussi des résistances qui, ne pouvant prendre la forme de contestations organisées, se manifestent surtout par la défection. Elle met en péril la transmission des savoir-faire. 3) C'est pourquoi, derrière le voile des contrats, derrière l'apparente indifférenciation des salariés, des relations personnelles se tissent et des discriminations s'opèrent, qui permettent de privilégier certains salariés et d'en reléguer d'autres. La fiabilité de certains travailleurs (et de certains uniquement, car il faut garder une force de travail tournante) se gagne ainsi par l'injection d'un « supplément d'âme » dans la relation contractuelle, qui reconnaît ou soumet le travailleur comme personne, et non comme simple fournisseur de force de travail.

Ces formulations peuvent paraître étranges pour l'instant. Les pages qui suivent ont pour objet de les expliciter, et notamment de fournir les éléments concrets, tirés de l'enquête, qui permettent de développer une telle thèse. Mais avant cela, je voudrais revenir dans cette introduction sur l'itinéraire de recherche qui a conduit à la construction de la problématique, loin d'être évidente au départ (A) ; sur les lectures qui ont accompagné cette construction (B) ; sur la manière dont, plus précisément, le droit et l'économie envisagent l'articulation du travail comme marchandise et du travailleur comme personne (C). Il sera alors possible d'énoncer la thèse d'une nouvelle manière, de préciser le matériau sur lequel elle s'appuie, et la logique de la démonstration (D).

A - Itinéraire de recherche : d'une analyse des discriminations dans le travail à une analyse du travail qui intègre les discriminations

Cette thèse poursuit un mémoire de DEA qui voulait analyser la situation des manœuvres, principalement immigrés africains, dans le gros œuvre¹ en Ile-de-France. Reposant sur une observation participante et des entretiens semi-directifs, il décrivait d'abord les conditions

¹ Le gros œuvre comprend les fondations et la structure d'un bâtiment. Dans le contexte étudié, à savoir les constructions franciliennes des années 2000, les fondations et la structure sont réalisées en béton armé. Un certain nombre de termes propres à la construction en béton armé sont regroupées dans un glossaire (annexe n° 1).

d'emploi des manœuvres, principalement en intérim, et leurs conditions de travail, caractérisées par une subordination extrême et une faiblesse de l'apprentissage et de la promotion. Il cherchait ensuite à rapporter ces conditions au racisme, considérant qu'elles le créaient (ou l'autorisaient) comme elles étaient créées (ou autorisées) par lui. On voit, dans la floraison des parenthèses et dans le jeu entre les voies active et passive, qu'il existait quelques difficultés à analyser les articulations et les causalités en présence.

L'hypothèse centrale était celle d'une spécificité du racisme au travail : il n'y serait pas un simple débordement d'un racisme plus général, calquant ses formes et ses contenus ; il se redéfinirait et se réinventerait selon les enjeux et les divisions nés du travail². Ce qui supposait de rejeter le syllogisme que rapportent et récusent les auteurs de *L'inégalité raciste* : « *L'entreprise est un lieu de rationalité ; le racisme est d'ordre irrationnel ; ils sont donc incompatibles* » (De Rudder, Poiret, Vourc'h, 2000 : 146). Un élément m'a paru résumer cette spécificité du racisme au travail : l'appellation de « Mamadou » régulièrement donnée par leurs supérieurs aux manœuvres africains (cf. chap. 13). C'est moins l'appellation en elle-même (qui n'est pas propre au bâtiment, et peut être reliée à des pratiques coloniales d'interpellation) que ses usages pratiques qui sont révélateurs. Car elle est une nomination raciste, elle ne désigne (en les fondant dans un tout homogène) que des Noirs ; mais elle ne désigne vraiment avec succès que des Noirs manœuvres, à tel point que des Noirs qui sont ouvriers qualifiés surnomment eux aussi des manœuvres noirs « Mamadou ». Variations étranges qui suscitaient des interrogations sur la relation entre « race » et classe.

Mais le schéma trop rigide et statique de mon DEA prétendait montrer une correspondance stricte entre division du travail et domination raciste, et laissait échapper les cas atypiques (manœuvres non africains, Africains non manœuvres) comme les transformations historiques. En éludant les cas atypiques, je cherchais à décrire une forme d'*apartheid professionnel*, où la répartition des tâches était parfaitement corrélée à une hiérarchie raciste : schéma de correspondance trop systématique, où les relégations symboliques et les dominations professionnelles semblaient se répondre et se renforcer terme à terme. Les « Mamadou » sont

² Plus encore, le racisme et les discriminations ne résident que dans les relations patrons-salariés, ou des salariés entre eux. On parle beaucoup des discriminations pour les postes où les salariés ont affaire à une clientèle ou à un public, qui fournit un prétexte aux patrons qui discriminent en raison des attentes supposées de leurs clients. Dans le bâtiment, rien de tel : la production se fait à l'abri du regard des clients. Si l'origine réelle ou supposée des salariés est amenée à jouer un rôle, c'est uniquement dans la relation patron-salarié, sans lien avec un tiers.

des manœuvres, les manœuvres sont des « Mamadou » : le bâtiment semblait offrir un isolat où race et classe se confondent, où la race est la classe et réciproquement. Selon un raisonnement proche de celui de Franz Fanon à propos de la colonisation : « *Aux colonies, l'infrastructure économique est également une superstructure. La cause est conséquence : on est riche parce que blanc, on est blanc parce que riche* » (2001 [1961] : 70), ou de cet adage du sud des Etats-Unis rapporté par Angela Davis : « *Les nègres sont des serviteurs, les serviteurs des nègres* » (1983 : 117). Mais dans le cas du bâtiment actuel, une telle formulation lapidaire est-elle juste ? Lui accorder une pleine et entière validité, n'est-ce pas prendre trop au mot, trop au sérieux, le *projet* raciste que promeuvent certains acteurs, tandis que la réalité est vraisemblablement plus complexe et contradictoire ? N'est-ce pas réduire l'analyse à la synchronie que prétend imposer le racisme lui-même, à sa présomption d'identité entre caractères physiques et sociaux ? Le racisme ne peut-il être une dynamique d'organisation sociale parmi d'autres, avec d'autres ?

Contrairement à ce que j'ai pu redouter en DEA, (re-)découvrir une certaine complexité ne conduit pas à affadir l'analyse du racisme. Analyse qui est toujours une dénonciation, puisque le racisme se veut inanalysable, puisqu'il repose sur l'évidence du « tout est dans tout »³ : l'infériorité est dans la race comme la race est dans l'infériorité. Il fallait refaire de la place pour les éléments qui, obstinément, ne rentraient pas dans le schéma (les Africains à d'autres postes que manœuvres par exemple), sans leur donner la forme fastidieuse d'une série d'exceptions – car à partir de quand cesseraient-elles de confirmer la règle ? Les cas qui échappent au modèle d'« apartheid professionnel » ne sont pas des anomalies incompréhensibles, mais les témoignages de contradictions, d'autres tendances à l'œuvre.

Une autre chose ne m'est apparue qu'après la rédaction du mémoire de DEA : les manœuvres d'aujourd'hui le sont plus longtemps que ceux d'hier, accédant plus difficilement à une qualification (cf. chap. 12). En n'évoquant l'histoire du bâtiment que comme un arrière-plan, j'avais ignoré que la mutation du métier de manœuvre, ou plutôt la cristallisation de la position de manœuvre en métier, constituait une donnée essentielle de la situation actuelle. Relativement à mon schéma initial d'interprétation, les changements du secteur apparaissaient

³ Cf. Colette Guillaumin : « *L'identité des caractères sociaux et physiques est posée, qui est le trait constitutif de la pensée raciste. La distinction entre les deux niveaux est un acte intellectuel, volontaire, rectificatif qui est postérieur à la perception, toujours marquée de l'unité originelle* » (2002 : 96).

comme des données extérieures sans rapport avec mes centres d'intérêt. Soit ces changements ne modifiaient pas fondamentalement les correspondances ethno-professionnelles, soit au contraire ils balayaient, lorsqu'ils survenaient, un schéma de relations sociales qui s'avérait somme toute éphémère, trop fragile pour s'affronter à des bouleversements économiques et techniques venus d'ailleurs. Je concevais les formes d'emploi, les techniques, les conditions de travail comme un décor, et j'étudiais les interactions qui s'y déroulaient ; je peinais à imaginer les influences réciproques qu'exerçaient les personnages des interactions et le prétendu décor.

A l'issue du DEA, j'ai hésité entre trois voies pour la suite de ma recherche : 1) comparer la situation des manœuvres du bâtiment avec une catégorie professionnelle similaire, subalterne, dans un autre secteur (et, afin de mener la comparaison également sur le plan de l'ethnicité, une catégorie où travailleraient plutôt des enfants d'immigrés, tandis que les manœuvres du bâtiment sont immigrés) ; 2) comparer avec la situation de travailleurs du bâtiment en Afrique, sur des chantiers dirigés par des entreprises françaises, afin de conduire un questionnement, pour aller vite, sur l'éventualité d'une gestion « post-coloniale » de la main-d'œuvre dépassant la dimension de l'immigration ; 3) élargir la problématique des discriminations et de l'ethnisation des relations professionnelles à l'ensemble du secteur du bâtiment.

Plusieurs raisons m'ont orienté vers la troisième voie. Puisque l'hypothèse était celle d'une spécificité du racisme au travail, d'un remodelage et d'une projection du racisme sur l'organisation du travail, cette dernière devenait un sujet à part entière. Elle réclamait une analyse plus approfondie, allant de la division des métiers et l'organisation des emplois jusqu'aux modes de valorisation du capital. Il faut ajouter que, en 2002, se contenter de montrer qu'il existait du racisme dans le travail, en multipliant les terrains dans divers secteurs professionnels, n'était plus nécessaire, plusieurs études ayant permis de le tenir pour acquis (voir plus bas). La focalisation sur le bâtiment, et plus précisément le gros œuvre francilien, permettait à la fois de dessiner une configuration complète et d'envisager une dynamique historique (ne serait-ce qu'au travers des récits des individus). En allant sur d'autres terrains (français ou étrangers) observés avec la même superficialité, je risquais de continuer à laisser échapper bien des éléments du monde du bâtiment, et de produire les mêmes erreurs et la même rigidité d'analyse. De même, j'étais de plus en plus convaincu que

l'observation participante demeurerait la principale méthode parce que la plus efficace relativement à la problématique (cf. annexe n° 2), et qu'elle produirait des rendements croissants en s'exerçant sur un terrain déjà un peu connu et balisé, impliquant notamment un apprentissage (limité) des métiers⁴.

Pour en terminer avec la présentation de ce DEA qui lança ma recherche, il faut donc dire un mot de l'observation, privilégiée dès le début, même si elle s'accompagnait d'entretiens et du recueil de données statistiques. Outre les motifs personnels qui m'orientaient vers une telle méthode (cf. annexe n° 2), il semblait qu'elle était la plus efficace en termes de confrontation des hiérarchies professionnelles aux relations de travail, pour voir et entendre ce qui, au travers d'entretiens, est parfois indicible – ou bien incompréhensible pour l'enquêteur ignorant des procès de travail et des enjeux qui s'y présentent. Lors du DEA, au cours des six semaines, éparpillées sur une année, où j'ai travaillé sur des chantiers comme manœuvre intérimaire, mes observations furent à la fois déterminantes et frustrantes. Déterminantes, parce que je commençais à entrevoir la nature du travail, des métiers, des hiérarchies, et des types de relations nouées sur un chantier, et parce que la confrontation déstabilisante à un univers jusque-là très lointain fut à l'origine de nouvelles réflexions. Frustrantes, parce que beaucoup de faits m'échappaient : en tant que manœuvre intérimaire, il n'est pas toujours facile de voir plus loin que le bout de son marteau piqueur, et notamment de connaître les plans et les préoccupations des chefs. En outre, en tant qu'enquêteur novice (dans l'enquête et dans le bâtiment) à la problématique vacillante, il est difficile de repérer les faits significatifs, ou de donner une signification aux faits repérés. Par exemple, je consignais régulièrement tous les détournements, les pauses cachées, les évasions, les petites révoltes des manœuvres que je côtoyais, voulant rendre une sorte d'hommage à ces résistances qui me paraissaient cependant dérisoires face au « rouleau compresseur » de l'exploitation. Il ne s'agissait alors que d'hommage, et je ne leur donnais aucune place dans les configurations observées, aucune portée analytique. Or, si les résistances de ce type ne semblent en l'état actuel porteuses d'aucune transformation d'envergure, il m'est apparu au fur et à mesure qu'elles constituent

⁴ Accompagnant ces raisonnements, mon directeur de thèse Alain Morice m'a également encouragé à analyser le secteur comme un tout, comme un monde social ayant ses logiques propres, afin de pouvoir rattacher le racisme à un modèle global de gestion et de mobilisation de la main-d'œuvre. J'espère prouver dans cette thèse que l'angle que je propose n'est pas une allégeance contrainte à sa perspective anthropologique, mais une adhésion raisonnée donnant de vrais résultats.

un problème quotidien pour les hiérarchies, contraintes de mettre en place des stratégies correspondantes afin de « limiter les dégâts » (cf. plus bas l'énoncé de ma thèse).

Ce type de notes éparses, indirectement reliées a priori à ma problématique, m'ont permis (avec des lectures, des entretiens, et d'autres expériences indirectes) de revisiter progressivement la problématique. J'entamais la thèse dans l'idée d'étudier les discriminations et l'ethnisation des relations professionnelles dans l'ensemble du gros œuvre, et de les articuler à l'organisation du procès de production et aux relations de travail. Bien qu'inspiré par le schéma de l'apartheid professionnel, je commençais déjà à attaquer son monolithisme. Les observations sur la répartition des postes, comme l'écoute des échanges routiniers entre acteurs des chantiers, confirmaient qu'il serait coupable de ne pas voir de correspondances entre hiérarchies professionnelles et classements ethniques. Mais il serait tout autant erroné de conclure qu'à un poste ou une qualification professionnelle correspond de manière automatique une identité ethnique (peu importe pour l'instant qu'elle soit assignée ou revendiquée), ne serait-ce que parce que l'éclatement des statuts et des qualifications segmente quasiment à l'infini les collectifs de travail⁵. Si les discriminations dans le travail sont parfois une conséquence du droit (modalités d'immigration et de séjour), elles ne sont pas *de droit*. Si la discrimination, l'articulation du travail et de l'ethnicité, sont indiscutables, il n'y a pas non plus, au sens strict, d'apartheid professionnel. La répartition ethnique et hiérarchique des tâches suit un dégradé, et non une échelle rigide avec des catégories homogènes et étanches. En bref, la gestion de la main-d'œuvre peut se faire de manière raciste, mais pas seulement : mon analyse des discriminations dans le bâtiment butait sur ce constat. D'où un renversement de la problématique : il ne s'agissait plus d'expliquer les discriminations racistes dans le travail, mais d'expliquer le travail d'une manière qui intègre l'éventualité (c'est-à-dire la réalité non systématique) de discriminations.

A ce point de retournement, et sans schéma alternatif d'interprétation, ma perplexité était grande. Restaient des thèmes à prospecter, sur le terrain mais aussi dans les lectures. Puisque

⁵ Au-delà de cette enquête, il semble difficile de décrire des correspondances ethnico-professionnelles sans recourir à l'idée trop systématique d'apartheid. Dans sa recherche sur l'ethnicité dans le travail de plantations de bananes en Amérique centrale, Philippe Bourgois parle d'« *apartheid de facto* » (1989 : X). On peut se demander s'il ne s'agit pas d'une contradiction dans les termes, si l'on considère l'apartheid comme un système de droit. Par ailleurs les statistiques qu'il présente en annexe démentent partiellement l'expression, car si la concentration de certaines origines ethniques dans certaines catégories d'emploi est bel et bien massive, elle n'est pas exclusive.

le bâtiment ne peut plus apparaître comme décor, que sait-on de ce secteur ? Que disent les sciences sociales du travail des discriminations et du racisme ? Que dit la sociologie des relations interethniques du travail ? Que dire de l'articulation entre classe et race ? Les lignes qui suivent n'ont pas l'intention de dresser un état exhaustif de ces questions, mais d'indiquer les lectures par rapport auxquelles je cherche à me positionner. (Le lecteur pressé de lire la formulation de ma problématique peut se reporter directement aux points C et surtout D.)

B - Un point de rencontre entre différents types de recherches et de problématiques

Le bâtiment français découvert avec l'essoufflement du fordisme

Le bâtiment est longtemps resté un secteur obscur, mal connu, vite catalogué comme archaïque ; en tout cas, un secteur dont les transformations n'étaient pas suffisamment flagrantes pour justifier l'attention de recherches sociologiques longtemps focalisées sur l'industrialisation. En France, la sociologie du travail émergeant après la Seconde guerre mondiale se veut d'abord une analyse de la taylorisation, et une réponse aux ambitions rationalisatrices de l'organisation « scientifique » du travail (OST).

Cette réponse eut deux versants. D'une part, la mise en lumière des effets délétères du taylorisme, dans la lignée des travaux de Georges Friedmann sur « *le travail en miettes* » (titre de son ouvrage de 1956) : on diagnostique la dépossession des ouvriers de leurs savoir-faire, l'anomie et le manque de coopération provoqués par les divisions horizontale et verticale du travail. D'autre part, un courant fait davantage écho au souci de Pierre Naville d'étudier les interactions concrètes des travailleurs avec la technique et l'organisation (Erbès-Séguin, 1999 : 33) ; il s'est attaché à dévoiler tout ce que l'activité devait à des régulations non prescrites, informelles voire clandestines, mises en place par les travailleurs, et ce en dépit de la rationalisation du travail. Dans l'un comme dans l'autre cas, puisqu'il fallait affronter le taylorisme et ses prétentions, les études se concentrèrent surtout dans les sites de travail les plus touchés par l'OST – l'automobile fut le secteur privilégié, et le bâtiment l'un des plus négligés. Il a fallu l'essoufflement du fordisme pour que le bâtiment soit redécouvert, pas seulement comme secteur archaïque laissé en friche par l'OST, mais aussi comme recelant

des modes de gestion alternatifs. En quoi l'organisation du bâtiment se démarquait-elle du fordisme ?

Le fordisme se caractérisait par l'industrialisation, la mécanisation, l'automatisation, la division entre conception et exécution, les bureaux des méthodes, le geste calculé à la seconde près, les ouvriers aux tâches parcellisées et répétitives. Le bâtiment, en dépit de ses efforts d'industrialisation, ne réussit jamais à obtenir les résultats des autres industries : il demeure dans l'activité de construction une part irréductible d'aléatoire, de variable et, pour que « ça marche », il faut souvent que les exécutants improvisent, se débrouillent, « trouvent le truc ». L'ingénierie planificatrice du fordisme ne pouvait se substituer aussi brutalement qu'ailleurs à l'ingéniosité du quotidien.

Le fordisme tenait aussi dans l'agencement d'un nouveau rapport salarial, qui garantissait dans une certaine mesure la sécurité de l'emploi et le pouvoir d'achat des salariés. Dépossédés comme travailleurs et intégrés comme consommateurs, tel était le compromis : d'un côté, si l'on suit l'analyse de Michel Verret, les ouvriers étaient frappés par « *un appauvrissement et un asservissement du travail autonome, entier et varié propre au monde des métiers* » ; de l'autre, ils bénéficiaient d'un « *élargissement de la consommation, si rapide qu'il permettait à la masse de la classe d'accéder en fin de période [années 1970] à l'essentiel des biens de socialisation complexe (logement normalisé, équipements domestiques, équipements culturels, motorisation)* » (Verret, 1992 : 24). Le bâtiment français n'a pas plus souscrit à cet aspect du fordisme qu'au précédent. En dépit de son déficit structurel de main-d'œuvre, il ne chercha pas à stabiliser ses salariés. Bien souvent, pour voir sa rémunération augmenter, il fallait soit changer d'employeur, soit changer de secteur : mobilités intra- et extra- sectorielles étaient élevées. Les premières véritables politiques d'entreprise de stabilisation de la main-d'œuvre, datant des années 1970, furent concomitantes des premiers licenciements massifs, ainsi que du développement de l'externalisation (sous-traitance et intérim).

C'est à partir de ces mêmes années 1970 que le fléchissement des gains de productivité et la remise en cause du compromis salarial (aussi bien par le mouvement ouvrier que par les entreprises), sur fond de développement du chômage, firent admettre l'existence d'une crise du fordisme, et regarder le secteur du bâtiment d'un autre œil. Les contraintes de variabilité qu'on avait identifiées comme entrave à sa modernisation n'étaient-elles pas le lot commun

refoulé de toutes les entreprises, que les gestionnaires redécouvraient sur le tard ? Le bâtiment n'avait-il pas une longueur d'avance dans le développement d'outils de gestion de cette variabilité (notamment l'outil informatique) ? Le remplacement de la standardisation des produits par la standardisation des processus, privilégiée dans la construction, n'était-elle pas l'avenir ? Et l'entreprise mastodonte, alourdie de pyramides hiérarchiques, de services annexes, de règles bureaucratiques de rémunération et de promotion, n'était-elle pas en train de s'écrouler ? Ne fallait-il pas se réorienter vers le « cœur de métier », au sein d'une structure souple, flexible, faite de réseaux interconnectés, mobilisables le temps d'une réalisation ? Le bâtiment, qui avait développé l'externalisation, la sous-traitance, qui savait pour le temps d'un chantier réunir les entreprises, les équipes adéquates ne devenait-il pas une figure de proue du « management par projet » ?

Autrefois archaïque, le bâtiment apparaît aujourd'hui à bien des égards « en pointe ». Il a bénéficié dans les années 1980 d'une série d'études éclairant son fonctionnement. Souvent menées autour du Plan Construction Architecture du ministère de l'Équipement, ces recherches découvraient un secteur inconnu sur lequel tout ou presque restait à dire. La somme de Myriam Campinos, *Emploi et gestion de la main-d'œuvre dans le BTP* (1984), demeure une référence, analysant, en les articulant, les formes de valorisation du capital, l'organisation du travail et les modes de gestion et de mobilisation de la main-d'œuvre (et notamment le recours à l'immigration). Une équipe de chercheuses (et quelques chercheurs) a continué d'étudier pendant quelques années les stratégies des entreprises (Elisabeth Campagnac, Dominique Barjot), le statut de la main-d'œuvre (Michèle Tallard), les différences entre bâtiments européens (Myriam Campinos), les sources de productivité dans le bâtiment (Jacotte Bobroff, Elisabeth Campagnac, Christian Du Tertre), etc. Le thème ayant donné lieu aux théorisations les plus générales, peut-être parce qu'elles intéressaient d'autres secteurs, fut celui de la productivité (comme en témoigne la revue *Travail* de février 1989 consacrée aux chantiers, en particulier les articles de Philippe Zarifian et Christian du Tertre). Ces réflexions situaient les gains de productivité potentiels moins dans l'exécution des gestes productifs en eux-mêmes que dans la gestion des interfaces et de la coopération – constat qui a essaimé au-delà du bâtiment.

A partir de la seconde moitié des années 1990, le passage de ces chercheuses à d'autres objets d'étude ne s'est pas accompagné d'une relève. Le bâtiment est partiellement retombé dans

l'oubli, dont ne l'ont sorti à ma connaissance que deux recherches. La première, de Pierre Trinquet (*Maîtriser les risques du travail*, 1996), analyse les transformations du travail des chantiers à travers le prisme de la sécurité. Tout en avançant l'idée d'une « *intellectualisation du travail ouvrier* » (Trinquet, 1996 : 61), il souligne le poids de la division entre concepteurs et exécutants (cf. chap. 7). La seconde, réalisée par Marcelle Duc (*Le travail en chantier*, 2002), s'inscrit dans l'ergologie, courant multidisciplinaire cherchant à renouveler la traditionnelle opposition entre travail prescrit et travail réel par une analyse des activités concrètes, des coopérations informelles et des pratiques langagières. Elle crée, pour décrire les chantiers, la notion d'organisation du travail à prescription floue (OTPF), qui désigne à la fois l'irréductibilité du travail réel face à la prescription, et la prise en compte de cette irréductibilité par les prescripteurs, ce qui se traduit par une programmation plus lâche des activités (cf. chap. 8).

Il faut faire remarquer, pour finir, que la plupart des études portant sur le bâtiment portent en réalité sur le gros œuvre, c'est-à-dire le sous-secteur où le travail est le plus mécanisé et le capital le plus concentré. On retrouve là une attirance, traditionnelle dans les sciences sociales du travail, pour les unités de production d'une certaine importance, au détriment des plus petites structures – leur petitesse rendant par ailleurs l'approche plus difficile⁶. De ce point de vue, mon enquête ne présente aucune originalité.

La sociologie du travail et les relations interethniques : « à croiser »

La sociologie du travail, historiquement tournée vers les ateliers d'usine et les contrats à durée indéterminée, est confrontée depuis trente ans à la perturbation qui touche ces deux objets. Elle a donc dû revoir ses centres d'intérêt. Pour aller (trop) vite, on peut dire qu'elle s'intéresse aujourd'hui aux nouvelles formes du tissu productif, au passage de la grande firme industrielle aux firmes « en réseau » (externalisation) ; à la multiplication des statuts d'emploi et à l'éclatement du contrat de travail, à la fragmentation des collectifs ; à la nouvelle organisation productive (flux tendu) et au management « par projet » ; à la mobilisation et à l'engagement des salariés, et aux nouvelles politiques qui les encadrent (autonomisation et « logique de compétence » se substituant tendanciellement à la qualification, adjonction d'un

⁶ Quelques études historiques portant sur des petites entreprises du bâtiment ont commencé à voir le jour, au sein d'une réflexion principalement liée à l'immigration italienne (Martini, 2000 et 2001 ; Blanc-Chaléard, 2001), et dans une moindre mesure portugaise (Gandra, 2001).

« savoir-être » aux savoir-faire, etc.). L'une des figures de la sociologie du travail contemporaine, Jean-Pierre Durand, aborde tous ces thèmes dans un ouvrage récent, *La chaîne invisible*, ayant vocation à dresser un panorama du travail aujourd'hui (Durand, 2004). Il y analyse tout particulièrement deux grandes caractéristiques des organisations productives : le flux tendu et la généralisation d'un modèle centre / périphérie au sein des collectifs de travail. « *Ce modèle cœur / périphérie pourrait être aussi dénommé celui de la centrifugation, puisque les entreprises les plus puissantes, à savoir les grandes entreprises qui contrôlent l'activité des plus petites, projettent toujours plus à l'extérieur les activités à faible valeur ajoutée, celles qui sont déjà arrivées à maturité (donc peu porteuses d'innovation) et avec elles les types d'emplois les plus dégradés : emplois à temps partiel, emplois temporaires, emplois sans garantie et à faible rémunération, etc. Ce qui nous intéresse ici réside dans la généralisation du modèle cœur / périphérie, hier réservé à la relation donneur d'ordres / sous-traitant.* » (Durand, 2004 : 182) Ce modèle sera particulièrement utile pour analyser les transformations de l'activité du bâtiment au cours des vingt dernières années. J'utiliserai l'idée de « généralisation » du modèle de manière à ne pas envisager que les relations de sous-traitance, mais aussi les relations interpersonnelles de protection, de type paternaliste (par exemple, de chefs de chantier vis-à-vis de certains ouvriers – cf. chap. 11 et, sur le concept de paternalisme, voir Morice, 1999a). Dans l'analyse de J.-P. Durand, c'est en note de bas de page qu'apparaît cette remarque : « *Ce modèle de la centrifugation doit être croisé avec les questions du genre, de l'ethnicité et de l'âge dans certains emplois ou dans certains secteurs d'activité : les inégalités de chances d'accès aux emplois du cœur des processus de production de biens et de services sont aussi au centre de la problématique* » (*ibid.* : 182). Remarque dont j'essaierai de prendre acte pour la question de l'ethnicité. Mais on peut tout d'abord tirer quelques leçons des recherches féministes sur le travail.

« *La sociologie du travail a longtemps fonctionné comme s'il existait un modèle unique de travailleur, un prototype : "l'ouvrier-français-qualifié-mâle-adulte-de-la-grande-industrie", dont toutes les autres catégories – notamment les femmes – ne seraient que des variantes* », écrit Sabine Erguès-Seguin (1999 : 94). Les femmes, comme les immigrés, étaient analysées comme des types spécifiques de travailleurs, ayant un rapport au travail plus distant que les hommes autochtones, connaissant des conditions de travail plus dures et une moins forte intégration au collectif de travail (Sainsaulieu, 1988) : à leur propos, tout est en termes de

« plus ou moins » par rapport à une norme du travail salarié que reflèteraient les hommes autochtones.

Il semble que la remise en cause la plus radicale de cette façon de voir et d'étudier le travail se soit située davantage sur le terrain des rapports sociaux de sexe que sur celui des rapports interethniques. Madeleine Guilbert, dans son étude des *Fonctions des femmes dans l'industrie* (1966), ne s'intéresse pas à la condition féminine en atelier, mais reprend et renouvelle à partir du cas des femmes une problématique traditionnelle de la sociologie du travail : la construction des qualifications. Elle montre que les femmes sont utilisées pour des tâches requérant des compétences qu'elles ont acquises dans la sphère familiale par le travail domestique (minutie, dextérité, rapidité et répétitivité des cycles de travail) ; que ces compétences ayant été acquises en dehors du travail, elles sont considérées comme « naturelles » et ne font pas l'objet d'une reconnaissance par l'entreprise en termes de qualifications professionnelles ; et que, par conséquent, la dévalorisation des métiers occupés par les femmes n'est pas fonction de leur manque de savoir-faire réel, mais de la construction genrée des qualifications et de la reconnaissance des aptitudes. Les travaux qui suivent cette voie font plus que décrire la situation des femmes au travail, ils permettent de refonder les analyses sur les qualifications. Margaret Maruani écrit ainsi : « *La distinction masculin / féminin est l'axe central autour duquel se constitue la notion même de qualification. Car, ici comme ailleurs, la définition des qualifications n'est pas une opération technique. C'est le résultat de conflits et de négociations entre groupes sociaux, c'est l'aboutissement d'un marchandage social* » (Maruani, 2000 : 50). Les ouvrières ne sont pas les seules étudiées : des métiers plus féminisés ont fait l'objet d'enquêtes, où la « féminité » des femmes entraine dans la définition même des compétences, comme secrétaire (Pinto, 1990 ; Messant-Laurent, 1990), infirmière (Kergoat *et al.*, 1992 ; Picot, 2005) ou aide-soignante (Arborio, 2001). Plus récemment, les recherches se sont tournées vers des métiers plus difficiles à aborder dans leur quotidien, mais qu'on ne saurait esquiver si l'on s'intéresse aux travaux tenus par des femmes, tels qu'aide à domicile, femme de ménage, etc. (par exemple Angeloff, 2000).

Ces études ré-interrogent les divisions sociale et technique du travail, et montrent d'une nouvelle manière que les frontières des métiers et des qualifications ne doivent pas plus à une séparation objective et nécessaire de groupements de tâches qu'à un déterminisme technologique. Elles introduisent la question du sexisme dans le travail sans le considérer

comme une scorie importée, mais plutôt comme un mode d'organisation et de classement de la main-d'œuvre intégré à la rationalité des entreprises. Derrière le problème capital des qualifications et de leur reconnaissance, c'est la construction sociale de la valeur accordée au travail de chacun qui est mise en question.

Ainsi, plusieurs économistes et sociologues entendent proposer de nouvelles manières d'évaluer les postes. Elles partent du constat que l'analyse de la discrimination sexiste ne peut se réduire à traquer les discriminations « toutes choses égales par ailleurs » alors que la ségrégation professionnelle, c'est-à-dire le fait que les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes métiers, limite la portée de telles comparaisons. Ainsi, Dominique Meurs et Sophie Ponthieux (2000) montraient que les femmes gagnaient en moyenne 27% de moins que les hommes, mais que cet écart pouvait s'expliquer à 85% par des variables autres qu'un résidu qui serait strictement le sexe, donc une discrimination directe (les autres variables étant notamment la durée du travail et les métiers occupés). Les techniques du « toutes choses égales par ailleurs », qui consistent à faire comme si les hommes et les femmes exerçaient les mêmes métiers, aux mêmes qualifications, avec la même durée du travail, etc., bref en « neutralisant » une bonne part de ce qui, socialement, construit des hommes et des femmes, s'avèrent nécessaires mais insuffisantes. C'est pourquoi des méthodes d'« évaluation des emplois » qui permettent de comparer les métiers à prédominance féminine et les métiers à prédominance masculine, commencent à voir le jour en France – tandis qu'elles sont déjà intégrées dans les politiques publiques et les législations du travail dans des pays comme le Canada. Comme l'écrivent Séverine Lemièrre et Rachel Silvera (1999), « *derrière la question de l'évaluation non discriminante et des approches en termes de valeur comparable des emplois se pose alors le problème de la valorisation de compétences habituellement non reconnues et traditionnellement attribuées aux femmes* ». Il s'agit de mettre en saillance des pénibilités ou des compétences habituellement inaperçues : par exemple, le port de charges lourdes dans les métiers masculins est davantage pris en considération que les tonnes quotidiennement soulevées par les caissières ; certaines compétences présumées naturellement féminines sont perçues sans être reconnues dans la valorisation du poste. Le travail d'évaluation des emplois, dont l'objectif affiché est l'« équité salariale », vise donc à construire des grilles qui reconnaissent mieux les apports productifs des femmes, dont les travaux sont pour l'instant sous-évalués par rapport à ceux des hommes.

Pour intéressante, subversive et « équitable » qu'elle soit, une telle démarche se heurte à des difficultés : l'incommensurabilité des travaux concrets déjoue, en dernière instance, toutes les grilles d'évaluation de postes, en dépit de leur rigueur, de leur précision ou de leur souci d'équité⁷. L'expertise a ses limites, et ce n'est pas en opposant une technicité féministe à une technicité machiste qu'on pourra les lever. L'expertise poussée à son extrême laisse penser que la valeur accordée aux travaux des uns et des autres peut être établie de manière objective et impartiale. Alors que sur le fond, il s'agit d'une question politique, c'est-à-dire de répartition des places et des tâches, des biens et des honneurs dans une société, ce que M. Maruani appelle un « *marchandage social* »⁸.

Néanmoins, cette démarche montre que la prise en compte de la discrimination sexiste doit dépasser, et dépasse aujourd'hui, la mise en accusation d'actes individuels pour envisager un système de ségrégation et de hiérarchisation des travaux des hommes et des femmes. Elle permet de débusquer et éclairer des aptitudes qui, quoique non formalisées, sont nécessaires à l'accomplissement de certaines productions. Au bout du compte, loin de ne s'interroger que sur la place spécifique des femmes dans l'entreprise, cette démarche met en question les conceptions communes du travail. Alors qu'il semble qu'un tel élargissement de la réflexion (des discriminations à la ségrégation, de la ségrégation à la valeur accordée aux emplois) puisse être applicable à tous les types de discriminations, on ne trouve pas vraiment de travaux équivalents sur les emplois des immigrés. Du point de vue des relations interethniques en effet, les recherches sont plus dispersées. Si elles analysent la spécificité des politiques de main-d'œuvre des entreprises lorsqu'elles s'adressent à des immigrés (Viprey, 1997 ; Merckling, 1998), elles n'ont pas autant amené que les études féministes à une remise en cause de la sociologie du travail traditionnelle.

⁷ Aucun critère (et a fortiori aucune préséance donnée à un critère sur un autre) n'est objectif. Dans le cas du gros œuvre par exemple, si l'on se préoccupe du savoir-faire, en mesurant le temps de formation et d'expérience nécessaire à l'exécution de telle ou telle opération, on placerait sûrement les coffreurs « traditionnels » avant tous les autres. Cependant, il est envisageable qu'un manoeuvre, resté durant dix ans à ce poste, manie le marteau piqueur comme personne. Que prendre en considération dans ce cas ? Une éventuelle mesure de la pénibilité poserait des problèmes similaires : si l'on considère le port de charges lourdes, il est possible que les coffreurs aient un métier plus pénible que les ferrailleurs ; si l'on prend en compte la répétitivité du travail et par conséquent des postures, le ferrailage paraîtra plus pénible. A supposer que tous ces problèmes soient résolus, quelles parts respectives donner au savoir-faire et à la pénibilité dans l'évaluation des emplois ? Voilà qui, à nouveau, est techniquement indécidable.

⁸ Et dans les faits, l'établissement de grilles de qualification alternatives, plus équitables, risque d'être débordée par d'autres dynamiques, d'autres rapports de force (marchands notamment) qui contribuent à établir la valeur des emplois : on verra au chapitre 6 les transformations que des formes précaires et marchandisées d'emploi font subir aux classifications officielles.

La sociologie des relations interethniques et le travail : de l'intégration des immigrés au sein de la classe ouvrière à l'ethnisation des relations de travail

Pour trouver une analyse qui essaie d'articuler le statut conféré aux travailleurs immigrés et la construction des qualifications, il faut en réalité chercher du côté du plus célèbre des sociologues des migrations, Abdelmalek Sayad. Dans un texte intitulé « *L'immigré, "OS à vie"* », il écrit : « *La qualification d'OS se transforme et change totalement de signification : elle se découvre le produit d'une véritable "discrimination" atteignant le travailleur immigré jusque dans son travail ; comme une position au sein de la hiérarchie interne au travail mais dont la raison dernière est étrangère à l'ordre du travail. C'est d'ailleurs en ce sens que tout le monde entend l'expression d'OS immigré (ou d'immigré OS), les travailleurs immigrés eux-mêmes qui, le plus sérieusement du monde, sans la moindre intention de plaisanter, parlent en toute innocence, sans se rendre compte des contradictions internes de leurs propos, de "contremaître-OS", de "chef d'équipe-OS", de "régleur-OS", etc. pour désigner l'ouvrier immigré qui est contremaître, chef d'équipe, régleur, etc., aussi bien que les non-immigrés qui, tant sur le lieu de travail (les compagnons de travail, les chefs directs, etc.) que hors du travail, stigmatisent comme "travail pour immigré" tous les travaux sans grande qualification, dépréciés techniquement et socialement, c'est-à-dire les travaux d'OS précisément* » (Sayad, 1999 : 241). On trouve dans ce texte, qui reste assez isolé, une incitation non pas à suivre les immigrés au travail (comme un des espaces où ils agissent) ni à s'intéresser au travail des immigrés (comme sous-catégorie des travailleurs), mais à analyser le statut de « travailleur immigré » comme un tout inextricable, fabriqué conjointement par les politiques d'entreprise et l'encadrement de la migration⁹.

La société française s'est historiquement peu intéressée à son immigration – Gérard Noiriel analyse les causes et les conséquences de cette cécité (1988). Il faut attendre les années 1960,

⁹ On trouve également une analyse de la spécificité du travail des immigrés, et de la manière dont la société française le considère (ou plutôt veut l'ignorer) dans un article de Allal *et al.* (1973). Parlant de « *scotomisation de la merde* », les auteurs font « *l'hypothèse que non seulement les travailleurs français refusent les tâches sales, pénibles et dégradantes mais l'existence même de celles-ci* » (*ibid.* : 40) : « *L'idéologie actuelle repose pour une bonne part sur la croissance, en tant qu'elle permettrait des flux ascensionnels, c'est-à-dire la possibilité pour chacun de s'élever dans la pyramide sociale, ce qui interdit de maintenir des Français au bas de l'organisation technologique. Mais il faut bien remplir le bas et y maintenir les gens qui y sont, sauf à désorganiser l'ensemble, d'où les immigrés. Vidé progressivement de tout Français, le bas de la pyramide permet d'affirmer "ça monte", à condition de ne pas voir le bas* » (*ibid.* : 43). Sur les liens entre les évolutions de l'économie et de l'encadrement du travail et l'immigration, sur le rôle conféré aux immigrés dans la restructuration des entreprises, on se référera aux articles plus récents de Claude-Valentin Marie (1994, 1995, 1996 et 1997).

et des recherches émanant surtout de sociologues, pour que le sujet fasse son apparition. Les enquêtes portent alors sur les travailleurs immigrés, c'est-à-dire les immigrés en tant qu'ils travaillent, et qu'ils travaillent dans des emplois ouvriers. Les recherches pionnières dans ce domaine sont celles d'Andrée Michel (*Les travailleurs algériens en France*, 1957) et de Maryse Tripier (*L'immigration dans la classe ouvrière en France*, 1990). Plusieurs études des années 1970 et 1980 ont questionné la dialectique intégration – exclusion vis-à-vis de la classe ouvrière, se situant au croisement de la sociologie de l'immigration, du travail et des classes sociales. Ces études n'empruntent pas encore le paradigme de l'ethnicité qui, déjà courant dans les travaux anglo-saxons, tarde à rentrer dans l'éventail des concepts français. Dans les années 1980, les travailleurs salariés immigrés sont moins étudiés, tandis que se développent les recherches sur « *l'entrepreneuriat ethnique* » (on en trouve un état des lieux, pour la France, par Emmanuel Ma Mung, 1994).

Au cours des années 1990, tandis que le champ des relations interethniques demeure peu exploré par la sociologie du travail, les interrogations nouvelles sur « *l'ethnicisation des rapports sociaux* » épargnent le travail pour se concentrer sur la ville et les institutions, surtout celles qui se trouvent confrontées à un public (écoles, offices HLM, municipalités, etc.). On découvre par ces études que des institutions que l'on pouvait croire « neutres », aveugles à l'origine ethnique, ethnicisent en réalité leur public, c'est-à-dire qu'elles font des origines ethniques imputées aux individus des indications prépondérantes pour interpréter les situations et expliquer les comportements. Ne pourrait-il en être de même dans des sphères de travail ? C'est ce que des recherches récentes ont tenté de déterminer. Outre l'ouvrage de Véronique de Rudder, Christian Poiret et François Vourc'h cité plus haut (2000), il faut évoquer l'enquête de Philippe Bataille sur *Le racisme au travail* (1997), panorama pionnier, mais plutôt descriptif, des manifestations racistes en entreprise. La recherche de Marguerite Cognet sur l'« *ethnicisation des rapports socioprofessionnels* » entre les personnels d'un établissement psychiatrique (1998) permet, par son approche monographique, de relier les modes de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre aux formes d'ethnicisation des relations de travail. Ces différentes recherches établissent que l'on peut identifier dans les activités de travail des processus d'ethnicisation. Mais elles montrent surtout que ces processus ne peuvent s'analyser uniquement comme des décalques ou des débordements d'une ethnicisation plus générale des rapports sociaux. L'ethnicisation apparaît liée à la rationalité propre de l'entreprise ou du secteur professionnels considérés : elle serait créée ou recréée par

et pour l'organisation du travail, elle serait projetée sur les enjeux du travail. Néanmoins, si telle est la thèse convaincante qui sous-tend ces quelques recherches, elle appelle d'autres validations empiriques¹⁰.

Recherches anglo-saxonnes : « discovering the color line » et l'« ethnicity at work »

Sous l'impulsion de l'Ecole de Chicago dans l'entre-deux-guerres, la sociologie américaine s'est tournée très tôt vers les migrations et les relations interethniques. Elle s'intéresse en particulier à l'insertion des nouveaux arrivants, et à la manière dont les différents groupes se disputent et se partagent les ressources disponibles dans la société américaine : biens, logements, postes politiques, etc., et emplois. La question porte déjà, donc, sur la manière dont les uns et les autres accèdent au marché du travail, et dont le système économique américain distribue les postes. Alors que la sociologie industrielle prend son essor et, sous l'influence d'Elton Mayo, montre l'importance des relations humaines au sein de l'organisation industrielle, des sociologues issus de l'Ecole de Chicago s'intéressent également aux interactions sur le lieu de travail – et pas seulement aux mécanismes d'accès aux emplois. C'est d'ailleurs en se référant à Elton Mayo qu'Everett C. Hughes commence son texte intitulé : « *The knitting of racial groups in industry* » (1971a [1946])¹¹, avant d'analyser les interactions formelles et informelles entre Noirs et Blancs, ou plutôt Noires et Blanches, dans une usine. Il montre comment se reproduisent des frontières raciales, par des politiques de relégation de la part des directions, et des pratiques d'agrégation et d'exclusion de la part des ouvrières blanches.

La première branche de ces études (la manière dont les emplois sont alloués¹²) a connu une plus grande postérité que la seconde (la manière dont les frontières ethniques et raciales sont fabriquées sur le lieu de travail). Du moins est-ce la conclusion de Steven P. Vallas après une

¹⁰ Que dans leur synthèse de la *Sociologie de l'immigration*, Andrea Rea et Maryse Tripier en appellent aux observations de Robert Linhart dans *L'établi* pour rendre compte de la superposition d'une hiérarchie professionnelle et d'une hiérarchie ethnique (Rea et Tripier, 2003 : 62), c'est-à-dire à un ouvrage certes éclairant mais qui ne se présente pas comme une étude sociologique et date de 1978, témoigne d'un manque en matière d'enquêtes.

¹¹ Littéralement : « le tricotage des groupes raciaux dans l'industrie ».

¹² Voir, pour les orientations récentes de ces recherches, la revue critique des travaux sur « *les dimensions de genre, de race et de classe du travail atypique* » effectuée par Muteshi et Zeytinoglu (2000). Voir également les études de cas sur des villes américaines, telles Los Angeles (Bozorgmehr et Waldinger, 1996) et New York (Waldinger, 1996).

revue critique de la littérature américaine : « *Les sociologues américains ont bien sûr conduit quantité de recherches sur les inégalités raciales au travail. Cependant, hormis quelques exceptions, le gros de cette littérature s'est concentrée sur les questions d'allocation – c'est-à-dire sur les conditions sociales de distribution des emplois, des salaires et des promotions parmi les groupes dominants et minoritaires. En comparaison, peu d'attention a été portée aux voies par lesquelles les relations ethniques et raciales s'actualisaient à l'intérieur même de la sphère de production. Le résultat est que de nombreuses études économétriques se sont concentrées sur la distribution des opportunités, mais ont apporté singulièrement peu de compréhension aux processus sociaux qui sous-tendent de telles disparités et donnent forme aux situations de travail des groupes historiquement exclus. Plus précisément, comment les travailleurs "font-ils" la race au travail ? Comment les modèles informels d'interaction et d'affiliation peuvent-ils reproduire la "color line" à l'intérieur de l'organisation du travail ? Comment les interventions des entreprises, de même que les interventions légales et juridiques, ont-elles affecté le caractère des relations inter-groupes au travail ?* » (2003 : 380)¹³. L'auteur en conclut que peu a été fait depuis l'étude pionnière de Hughes. Ce manque de curiosité théorique serait lié à un travers méthodologique : l'usage privilégié et pas toujours contrôlé des grandes enquêtes par questionnaires, qui « *ont encouragé les chercheurs à réifier les attitudes raciales en voyant la race davantage comme une variable que comme une relation sociale, et par conséquent perdant de vue les processus qui sous-tendent les réponses recueillies dans les questionnaires* » (*ibid.* : 391)¹⁴. Leçons que j'essaie de retenir dans cette thèse : la question n'est pas tant de savoir ce que pensent les travailleurs blancs des travailleurs noirs et réciproquement (la forme du questionnaire leur intimant d'en penser quelque chose), mais ce qui, dans l'organisation quotidienne du travail, (re-)fabrique des Blancs et des Noirs : quelles sont les pratiques, les frontières, les divisions et recompositions qui font que la « race » est dans le milieu de travail une catégorie significative. Et l'on verra

¹³ « *American sociologists have, of course, conducted an abundance of research on racial inequalities at work. Yet with some exceptions, much of this literature has focused on allocative questions – that is, on the social conditions that distribute jobs, wages, and promotions among dominant and minority groups. By comparison, relatively little attention has been paid to the ways in which racial and ethnic relations unfold within the sphere of production itself. As a result, a wealth of econometric studies have focused on the distribution of opportunity but have produced remarkably little understanding of the social processes that underlie such disparities and that shape the work situations of historically excluded groups. Precisely how do workers "do" race on the job ? How might informal patterns of interaction and affiliation reproduce the color line within work organizations ? How have corporate, legal, and judicial interventions affected the character of intergroup relations at work ?* »

¹⁴ « *Although survey methods provide advantages that are both obvious and familiar, undue reliance on surveys has encouraged researchers to reify racial attitudes by seeing race more as a variable than as a social relationship and thereby losing sight of the processes that underlie respondents' answers on survey questionnaires.* »

alors que les catégories ethniques convoquées dans le travail ne sont peut-être pas les mêmes qu'à l'extérieur, dans les médias, les discours publics ou les enquêtes statistiques. Dans le cas du gros œuvre, l'invocation répétée de la catégorie de « Portugais » (par des Portugais et des non-Portugais) pour rendre compte du monde des chantiers contraste avec l'invisibilité acquise par ce groupe dans l'espace public (cf. chap. 13 et Jounin, 2004).

Du point de vue des méthodes, cela implique d'une part de s'intéresser à des actes situés plutôt que de sonder des opinions ; et, d'autre part, puisque l'on veut voir comment la race est (re-)créée en milieu de travail (ce qui suppose qu'elle puisse ne pas l'être), de ne pas l'imposer par une interrogation trop fermée du réel. Ce qui pousse l'enquête vers des méthodes souples et ouvertes, orientées certes par une problématique mais évitant d'enfermer les acteurs dans cette problématique : ne pas demander à des Noirs « que pensez-vous des Blancs ? » (ou inversement) mais voir si en parlant du travail, ou en travaillant, les Noirs mentionnent des « Blancs » et dans quels contextes. Les méthodes ethnographiques (observation et entretiens prolongés dans un même lieu) semblent alors les plus adaptées (cf. annexe n° 2).

Quoiqu'il se situe plutôt dans la veine de l'anthropologie sociale britannique, l'ouvrage dirigé par Sandra Wallman et intitulé *Ethnicity at work* (1979) adopte comme l'Ecole de Chicago une vision très pragmatique et interactionniste, et recourt également aux méthodes ethnographiques. Il relie les deux problématiques qui aux Etats-Unis ont été dissociées, c'est-à-dire l'allocation des emplois entre les groupes ethniques ou raciaux et leurs relations quotidiennes au travail. Les études de cas présentées dans l'ouvrage sont réunies par une analyse qui pose que les liens entre ethnicité et travail ne sont pas accidentels. Mais elles ne présument jamais une quelconque « surdétermination » : l'allocation des emplois et les relations de travail ne sont pas nécessairement gouvernés par l'ethnicité, de même que les groupes ethniques ne se constituent pas uniquement par et pour les liens nés du travail. Il y a une interaction constante entre ethnicité et travail, qui dépend d'un côté du système d'emploi, dans un secteur, dans une région, et de l'autre des ressources que les groupes sont susceptibles de mobiliser. Reprenant implicitement l'analyse de Fredrik Barth (1999 [1969]) sur l'ethnicité, S. Wallman écrit : « *Les différences réelles entre groupes ne sont pas plus (et pas moins) que des marqueurs d'identité potentiels pour les membres de ces groupes. (...) Là où les différences ethniques sont utilisées dans ce contexte [de travail], on peut les voir coïncider*

avec des différences dans la manière dont le travail est alloué, ou organisé, ou expérimenté – bien qu'on n'établisse aucune priorité de l'ethnicité sur le travail ou du travail sur l'ethnicité : les systèmes de travail et d'ethnicité se répondent à travers des voies qui dépendent de la logique d'ensemble du contexte décrit » (1979 : X)¹⁵. En s'intéressant aux relations intra- ou interethniques sur le marché du travail (ou du moins les réseaux qui tiennent lieu de marché du travail) et dans la sphère de production, les auteurs tirent des enseignements qui dépassent le seul rôle de l'ethnicité. Car se dévoile alors tout ce que les organisations dissimulent comme relations informelles : « *Plusieurs des études de cas [présentées dans l'ouvrage] montrent les voies par lesquelles les systèmes "informels" d'organisation se fondent dans les interstices des structures professionnelles "formelles"* » (ibid. : 11)¹⁶. Plus encore, l'informel et le formel ne s'opposent pas. Ou du moins, s'ils s'opposent théoriquement, c'est parce qu'ils sont pratiquement dépendants et organiquement liés. « *De même que les secteurs "formel" et "informel" sont intégrés et complémentaires l'un vis-à-vis de l'autre, les niches d'emplois occupées par des catégories ou des groupes particuliers sont structurées par "les autres" à tous les niveaux* » (ibid. : 214)¹⁷. On peut donc critiquer la conception qui fait du formel et de l'informel deux modes d'organisation séparés et autonomes – critique qui rejoint celle concernant la notion d'enclave ethnique : une véritable enclave est autarcique, tandis que les secteurs où s'agrègent des minorités ethniques sont au contraire étroitement dépendants d'un système économique qui les englobe (Waldinger, 1993). Que l'informel se loge au cœur de l'économie « formelle » et soit une condition de son efficacité, j'essaierai de le montrer pour le gros œuvre dans la troisième partie, en montrant que la gestion de la main-d'œuvre, volontairement décentralisée par les grandes entreprises, évite les canaux bureaucratiques et se moule dans des relations personnelles.

Ces différentes études permettent de revenir à d'autres questionnements, plus classiques, concernant l'articulation entre classe et race, à partir cette fois des situations empiriques et

¹⁵ « *Real differences between groups of people are no more (and no less) than potential identity markers for the members of those groups. (...) Where ethnic differences are used in that context they can be seen to coincide with differences in the way in which work is allocated or organised or experienced – although no priority of ethnicity over work or work over ethnicity is established: systems of work and of ethnicity feed back on each other in ways which are dependent on the overall logic of the context described.* »

¹⁶ « *Several of the case studies demonstrate the ways in which "informal" systems of organisation fit into the interstices of "formal" occupational structures.* »

¹⁷ « *Just as "formal" and "informal" sectors are integrated and complementary to each other, so the work niches occupied by particular categories or groups of people are structured by "others" at every level.* »

non plus de spéculations purement déductives. Steven P. Vallas écrit ainsi que, « *bien que beaucoup de théorisations antérieures aient présumé que les liens de classe et de race opéraient typiquement comme des pôles rivaux d'affiliation (c'est-à-dire que les allégeances raciales sont antithétiques vis-à-vis de la solidarité de classe), une enquête plus poussée pourrait montrer que cette affirmation est fautive. Souvent, les solidarités primordiales de la race et de l'ethnicité peuvent être unies ou composées avec la classe, alimentant un sens de l'identification et de l'investissement collectifs plus fort qu'il ne le serait autrement* » (op. cit. : 394)¹⁸. Conclusion surprenante qui, pas plus que la thèse adverse, n'est définitive ; elle ne fait qu'appeler d'autres enquêtes.

Classe et race, entre Marx et Weber

L'hypothèse marxiste classique est qu'il y a d'abord, fondamentalement, une division en classes imposée par le système capitaliste – c'est-à-dire l'appropriation par quelques-uns des moyens de production et l'obligation pour les autres de louer leur force de travail à ces quelques-uns. Cette division fonde une solidarité de classe : capitalistes d'un côté, salariés de l'autre. Certes les classes ne sont pas uniformes et connaissent des divisions intestines, mais elles se rassemblent toujours, au bout du compte, pour s'affronter l'une à l'autre¹⁹. Le philosophe Etienne Balibar propose une idée contraire : « *Au lieu de nous représenter la division du travail capitaliste comme ce qui fonde, ou institue, les sociétés humaines en "collectivités" relativement stables, ne devrions-nous pas la penser comme ce qui les détruit ?* » (Balibar et Wallerstein, 1997 : 16) L'affirmation est théoriquement trop énorme et générale pour être discutée ici. Mais elle se révèle stimulante pour l'observateur décontenancé qui, parti à la recherche de la « classe ouvrière » du bâtiment, découvre un enchevêtrement d'employeurs, de qualifications et de statuts d'emploi à la fois différents et inégaux ; qui

¹⁸ On peut, à ce propos, se reporter à Philippe Bourgois qui, à travers trois cas de mouvements de travailleurs de plantations en Amérique centrale empruntant une forme ethnique, veut analyser « *la façon dont l'exploitation économique rencontre la domination symbolique pour former une dynamique conjuguée dont la somme excède la somme des parties* » (1993 : 63, et aussi la conclusion de son ouvrage, 1989).

¹⁹ Pour certains mouvements politiques, la suite de cette hypothèse est que toutes les autres divisions, en termes de statut, de qualification, de sexe, d'origine, d'âge, sont des artefacts créés pour obscurcir la seule vraie division qui existe et qui vaille, pour ruiner la solidarité de classe immanente au système capitaliste. En sociologie on trouve également ce genre de propos. Par exemple, François Bonnet (2001) oppose, au sein de la sociologie, « *gauche culturelle* » et « *gauche sociale* » : la première « *ciblerait son action sur les immigrés, les femmes, les homosexuels, c'est-à-dire les oubliés du compromis fordiste* », tandis que la seconde traiterait des « *problèmes socio-économiques* » (la répartition sexuée des tâches, ménagères ou autres, ou la place des immigrés dans l'appareil de production ne seraient donc pas des « *problèmes socio-économiques* »). Il en conclut que les sociologues « *de gauche* » doivent « *choisir [leur] camp entre multiculturalisme et lutte de classes* ».

peine à saisir dans ses notes le *turn-over* quotidien ; qui, multipliant les contacts et les discussions, se perd dans les cas d'espèce et les trajectoires particulières, dans la dispersion des projets, l'hétérogénéité des identifications, la disparité des ressources (elles-mêmes diverses : argent, qualification, relations...) ; qui, comme Stéphane Beaud et Michel Pialoux sur le terrain d'une usine automobile, se pose « *la question du "heur" sur un même lieu entre des individus qui peuvent tous être désignés comme "ouvriers", mais qui le sont de manière si radicalement différente qu'on peut se demander si le terme a encore un sens* » (2004 [1999] : 294). La stricte égalité de condition ? A moins d'être myope ou dogmatique, on ne la voit nulle part – il n'est possible que de suggérer des rapprochements. Si l'on s'amuse à décompter sur les chantiers les « fractions de classe », on pourrait en trouver autant que d'ouvriers, tant l'organisation du travail et des emplois les singularise. Il ne s'agit pas seulement de « division », d'« éclatement », d'isolement des différentes catégories de travailleurs, mais aussi de hiérarchisation, ce qui influe sur le partage du contrôle et des responsabilités²⁰.

Dans la perspective proposée par E. Balibar, chaque avancée de la division du travail capitaliste serait une destruction supplémentaire de liens, de solidarités, de sociabilités. La division du travail segmenterait, séparerait, isolerait plus qu'elle ne rassemblerait. Tout regroupement, dès lors, se ferait *contre* et non à *cause de* cette division, il rejoindrait la longue liste des « réactions du complexe des rapports sociaux "non économiques" qui forment le ciment d'une collectivité historique d'individus à la déstructuration dont les menace l'expansion de la forme valeur » (1997. : 16-17). La perspective est alors chamboulée, car la nature des regroupements devient ouverte, indéterminée. Ils ne seraient pas un résultat mécanique de la division du travail, mais une réponse, une réaction, un retour de bâton qui attend que ses acteurs lui donnent forme, selon les représentations et les ressources dont ils disposent. Si la forme choisie est dominée par la division du travail, c'est-à-dire qu'elle doit se positionner par rapport à elle et agir en fonction des contraintes qu'elle impose, elle n'est pas déterminée, écrite par avance. Sur le fond d'une division du travail qui éparpille les acteurs, qui met en œuvre diverses logiques d'oppression, la nature des

²⁰ Beaucoup d'observations faites par Annie Thébaud-Mony (2000) à propos de l'industrie nucléaire et des travailleurs « extérieurs » qui participent à son fonctionnement rappellent les chantiers. On peut penser notamment à toutes ces situations où des travailleurs, pour « se couvrir », sont amenés à dénoncer leurs collègues d'une entreprise ou d'un statut d'emploi différent(e). Ainsi qu'elle l'écrit, ses descriptions illustrent « *plus que l'éclatement des collectifs de travail, la construction d'antagonismes profonds entre les travailleurs d'un même site* » (2000 : 76).

regroupements et des alliances demeure indécise. La difficulté, pour l'analyse, consiste alors à articuler ce qui existe (la division du travail qui implique une répartition hiérarchisée des tâches et une distribution inégalitaire des biens) et ce que les acteurs élaborent symboliquement à partir de cet existant. La « conscience de classe » n'est plus qu'une hypothèse parmi d'autres, avec par exemple la « conscience ethnique ». Est-ce là du relativisme ? On verra au chapitre 13 que le choix des « consciences » et des alliances qu'elles impliquent, pour indéterminé qu'il soit, reste encerclé par des opportunités objectives – d'une part toutes les identifications n'ont pas le même potentiel de mobilisation, d'autre part chacune d'entre elles recèle à la fois des ouvertures et des impossibilités pratiques.

Diverses théorisations du rapport entre classe et race ont été proposées. L'objectif n'est pas d'en faire ici une discussion détaillée mais de préciser la perspective adoptée. Il semble qu'on ne puisse réduire les groupes ethniques ou raciaux (ou les groupes de sexe) à des « fractions de classe », comme il est fait parfois. Car une telle démarche comporte l'inconvénient de placer ces groupes à la fois sur un même plan que les classes, et à un niveau inférieur, comme des sous-classes. Emprunter le concept weberien de groupe de statut (ou « ordre ») peut devenir une alternative.

Dans leur ouvrage *Labour and Racism*, Robert Miles et Annie Phizackea (1980) reprennent, dans une perspective marxiste, la question du croisement des rapports sociaux, des modes de domination et d'oppression, et ses conséquences au travail. Ils constatent à la fois l'absence de véritable apartheid professionnel et l'importance de la variable ethnique dans la distribution des postes et la représentation des acteurs : « *En Grande-Bretagne, les travailleurs noirs ne sont pas majoritairement concentrés dans les emplois non qualifiés ; mais ils ne sont pas non plus distribués au hasard à travers toute la classe des travailleurs. En d'autres termes, bien que la majorité des travailleurs noirs fassent structurellement partie de la classe des travailleurs, il existe un modèle systématique de "stratification" économique au sein de cette classe* » (ibid. : 20)²¹. S'ils utilisent le terme de « fraction de classe », c'est pour souligner que l'interpénétration de ces différents rapports fabrique des inclusions et des exclusions à l'intérieur même des classes sociales, en écartant l'idée d'une primauté de la

²¹ « *The majority of black workers are not concentrated in unskilled jobs in Britain, neither are they randomly distributed throughout the working class. In other words, although the majority of black migrants are structurally part of the working class, there is a systematic pattern of economic 'stratification' within that class.* »

« fraction ». « Ainsi, la structure de détermination des classes définit simultanément la position d'une classe vis-à-vis de l'autre et les clivages à l'intérieur d'une même classe ; avec la conséquence qu'une fraction, de même que la classe dont elle fait partie intégrante (c'est-à-dire, n'est pas "premièrement" ou "principalement" une fraction avant d'appartenir à la classe), est déterminée par des facteurs économiques et politico-idéologiques. » (ibid. : 6)²²

En ajoutant des facteurs « politico-idéologiques », c'est-à-dire la relégation des travailleurs noirs dans le droit, dans les institutions, dans les pratiques et les discours quotidiens, les auteurs donnent une allure nouvelle à cette « fraction de classe » qui semble moins rattachée que sa grande sœur à des facteurs économiques. En même temps, l'idée de fraction laisse imaginer un coin réservé, un espace à part, que dément la dispersion (certes incomplètement aléatoire) des travailleurs noirs dans l'industrie britannique. Il semble alors qu'on ne puisse définir la « fraction de classe » selon les mêmes critères que la « classe » et l'établir ainsi comme simple sous-catégorie.

C'est à ce problème que s'affronte Thomas D. Boston dans *Race, class and conservatism*. Il donne une définition de la classe qui regroupe trois éléments : « 1) les relations des individus à la propriété des moyens de production ; 2) la division du travail et des fonctions dans le procès de production ; et 3) les voies d'acquisitions du revenu et le modèle de distribution » (1988 : 11)²³. Le premier critère serait le critère fondamental de formation des classes sociales. Les deux autres permettraient de distinguer des « segments » à l'intérieur des classes sociales, en délimitant des chances, des opportunités vis-à-vis de la distribution des biens. Par ailleurs, T. D. Boston propose de nommer « strates » les regroupements d'« individus au sein d'une classe qui partagent des orientations idéologiques, politiques et sociales communes » (ibid. : 16). Son hypothèse est qu'il existe « une corrélation significative entre un segment et une strate donnés » (ibid.). Il croit pouvoir identifier le « segment de classe » tel qu'il le définit au « groupe de statut » weberien²⁴. Mais il semble en réalité que ce dernier corresponde davantage à ce que T.D. Boston nomme la « strate ».

²² « Thus the structure of class determination simultaneously defines the position of one class vis-à-vis another and cleavages within a class, with the consequence that a fraction, along with the class of which it is an integral element (that is to say, it is not "firstly" or "mainly" a fraction before it is part of class), is determined by economic and politico-ideological factors. »

²³ « The definition embodies three elements: 1) the relations of individuals to the ownership of the means of production; 2) the division of labor and functions in the production process; and 3) the method of acquiring income and the pattern of its distribution. »

²⁴ *Stand* en allemand, *status group* en anglais, le terme est généralement *ordre* dans les traductions françaises. Mais je préférerai le terme de « groupe de statut » (sauf quand je cite la traduction française d'*Economie et*

En effet, Weber définit d'abord le groupe de statut comme un ensemble d'individus partageant un mode de vie. Mais le groupe de statut n'est pas que cela : il n'est pas qu'une organisation statique, caractérisée uniquement par certains points communs dans la manière de se vêtir, de manger, ou de penser, par des « *orientations communes* ». Les groupes de statut sont des modes d'organisation sociale tournés vers la revendication de : « *a) une considération particulière – éventuellement aussi b) un monopole particulier de leur condition. (...) Alors que les classes de production croissent sur le terrain de l'économie orientée par le marché, des ordres [Stand] surgissent et se forment de préférence à partir de la couverture monopolistique, par certains groupements, des besoins de caractère patrimonial* » (1995a : 396-397). Les uns naissent de la division capitaliste du travail et de la concurrence qu'elle impose, les autres d'une (tentative de) mainmise sur des ressources, appuyée par une revendication d'honneur spécifique. Assimiler les groupes ethniques à des groupes de statut ne contredit pas les définitions de Weber ; lui-même suggère un tel rapprochement. Pour les uns comme pour les autres, c'est la question de l'honneur qui se trouverait au cœur de leur construction : « *En réalité, la conviction – dont se nourrit l' "honneur ethnique" – de l'excellence de ses propres coutumes et de l'infériorité des coutumes étrangères est tout à fait analogue aux concepts d'honneur du "rang social" [ständisch]* » (1995b : 133)²⁵.

Immanuel Wallerstein a poussé plus loin la réflexion sur l'articulation du groupe de statut avec la classe, sans chercher à faire du premier un morceau de la seconde. Il définit le groupe de statut comme « *un regroupement de personnes par une affinité qui précède mythiquement la scène économique et politique présente et qui est la revendication d'une solidarité qui outrepassé les groupes définis en termes de classes et d'idéologie. (...) Dans la situation du monde moderne, un "status-group" représente une revendication collective du pouvoir et de l'attribution de biens et de services au sein d'un Etat-nation pour des raisons officiellement*

société), car le concept de Weber désigne bien davantage que les « ordres » connus en France, à savoir ceux de l'Ancien Régime.

²⁵ Weber poursuit avec une idée qui annonce le propos d'Immanuel Wallerstein : « *L'honneur "ethnique" est l'honneur spécifique de masse parce qu'il est accessible à tous ceux qui appartiennent à la communauté d'origine à laquelle ils croient subjectivement. Le poor white trash, les Blancs des Etats du sud des Etats-Unis qui ne possédaient rien et qui menaient très souvent une vie misérable lorsque manquaient les occasions de travail libre, étaient à l'époque de l'esclavage les véritables porteurs de l'antipathie raciale – totalement étrangère aux planteurs – parce que leur "honneur" social dépendait directement du déclassement des Noirs.* »

illégitimes » (in Balibar et Wallerstein, 1997 : 259-260). Là où le marché et la concurrence sont la loi, là où il n'existe en théorie que des situations de classe, c'est-à-dire des individus définis par leur place dans le procès de production et la distribution des ressources, des groupes cherchent à s'accaparer des places, au nom d'un ordre extérieur (ethnique, religieux, sexuel, etc.). Ils revendiquent, avec un honneur mythiquement venu d'ailleurs, une place spécifique dans la distribution des tâches et des biens. Symétriquement, ils dévalorisent les membres extérieurs au groupe de statut, et les maintiennent à l'écart des ressources promises au groupe. Ils aménagent, à l'intérieur de la division du travail et de la concurrence capitalistes, d'autres formes de mobilité sociale : « *L'honneur social n'est pas uniquement un mécanisme destiné à maintenir, pour les parvenus de jadis, leurs avantages sur le marché contemporain, c'est-à-dire la force rétrograde décrite par Weber ; c'est aussi le mécanisme grâce auquel les arrivistes atteignent leurs fins au sein du système* » (*ibid.* : 265). Si l'on prend l'exemple du gros œuvre francilien, et plus particulièrement mon expérience, un ouvrier français de basse qualification, en tant qu'ouvrier de basse qualification (donc défini par sa situation de classe), a peu de chances de grimper ; en tant que Français (défini par son ethnicité), il en a beaucoup plus, à condition de se mouler dans l'ordre et les loyautés ethniques qui justifient sa promotion. Se voulant antérieurs et supérieurs au système économique, les groupes de statut sont à même de tisser des liens, de fabriquer des alliances, des fidélités qui dépassent celles d'un pur et simple groupement d'intérêts : « *Les loyautés des "status-groups" sont astreignantes et affectives à un point qu'atteignent difficilement les loyautés de classes, si ce n'est dans des moments de crise, mais, du point de vue de l'analyste, elles sont aussi plus éphémères* » (*ibid.* : 268). Plus éphémères, parce que ces groupes tiennent une bonne part de leur efficacité d'un imaginaire mouvant, et qu'ils doivent une part de la mobilisation qu'ils suscitent aux biens et aux honneurs que telle ou telle identification promet – promesse qui peut être déçue²⁶. Tandis que les classes, en dépit de la rotation des individus qui s'y trouvent, en dépit des transformations des identifications qu'ils s'y forgent, demeurent²⁷.

²⁶ Pour un panorama des théories qui voient l'ethnicité comme une source de mobilisation pour acquérir des ressources, on se reportera également à l'ouvrage de Philippe Poutignat et Jocelyne Streiff-Fenart (1999).

²⁷ Pour Weber comme pour Wallerstein, il est envisageable que les contours de la classe et ceux du groupe de statut viennent (ou du moins tendent) à se confondre. Mais tandis que pour Weber ce rapprochement repose sur

C - Derrière le travail-marchandise : disparitions et réapparitions du travailleur

Toute analyse du racisme au travail questionne la prise en considération de la *personne* même du travailleur. Or cette personne est en théorie éclipsée, gardée à l'ombre d'un contrat qui convient « simplement » de la mise à disposition d'une force de travail : le salarié « loue ses services », selon l'ancienne expression du Code civil, pour un temps déterminé. Il met à disposition ses bras et sa tête, il permet qu'on utilise son corps et son savoir-faire comme un outil, vivant certes, mais un outil. Le patron est fondé à juger des moyens que le travailleur fournit, non de la personne de ce dernier. Du moins est-ce là le cadre juridique du salariat. C'est au nom de la présomption d'indifférenciation des travailleurs, ou du moins au nom de l'obligation faite aux employeurs de ne pas les différencier autrement que par leurs aptitudes professionnelles, que l'on met en œuvre des analyses statistiques de la discrimination, « toutes choses égales par ailleurs ». Découvrir que les employeurs ne sont pas, selon l'expression anglo-saxonne, « color-blind », aveugles à la couleur, amène à un constat plus général et pas si banal qu'il n'y paraît : non seulement l'employeur n'est pas toujours aveugle à la personnalité de son salarié, mais il peut même en être très soucieux²⁸.

Même le droit civil « bourgeois » au XIX^e siècle, qui faisait du travail une marchandise et réglait sa fourniture selon le droit commun des contrats, comportait quelques dispositions rappelant sa spécificité. Contrairement aux autres, et parce qu'elle a pour support nécessaire une personne, cette marchandise pouvait se faire rebelle à son acquéreur. C'est pourquoi il fallut interdire les grèves et les coalitions, instaurer un livret ouvrier pour fixer la main-d'œuvre (Germe, 1986), accrédi-ter le patron d'une présomption d'honnêteté (et donc présumer la malhonnêteté du salarié)²⁹. Ces règles visaient à faire du travail une marchandise,

la communauté de destins au sein de la classe sociale (1995a : 391 et 397), Wallerstein l'analyse plutôt comme résultat de l'exacerbation du conflit social (*op. cit.* : 270).

²⁸ Et il l'était bien avant l'invention de la notion managériale de « *savoir-être* » qui recouvre aujourd'hui un mélange flou de qualités morales et comportementales des salariés (Bellier, 2004). Notion à la limite de la contradiction, puisqu'elle allie l'idée d'acquisition de connaissances ou d'aptitudes (le « savoir ») à celle d'entité durable voire essentielle (l'« être »), le « *savoir-être* » est lié « à deux évolutions du travail : l'importance reconnue du client et l'intellectualisation du travail » (*ibid.* : 185). C'est pourquoi on la rencontre peu à propos du bâtiment, quoique les problématiques qui s'y trouvent engagées (implication, loyauté, fidélité, etc.) ne soient pas absentes de ce secteur, ainsi qu'on va le voir.

²⁹ Article 1781 du code civil napoléonien : « *En cas de litige sur le paiement et la quotité des gages [du salaire] le maître est cru sur son affirmation* » (cité par Bonnechère, 1997 : 9).

c'est-à-dire à la rendre entièrement malléable, soumise aux intentions de son acheteur. Mais la nécessité de les poser montrait qu'il s'agissait d'un objectif inatteignable. On observe donc, dès les origines du contrat de travail, dès l'institution d'un *marché* du travail, deux tendances contradictoires : d'un côté, une dénégation du travailleur, effacé derrière la force de travail qu'il vend ; et sa mise en avant, une mise en lumière, en premier lieu comme élément perturbateur de l'acte de vente. La séparation artificielle entre la force de travail (marchandise) et le travailleur (personne, support de la marchandise), hante le droit comme la théorie économique. C'est que, d'abord et avant tout, elle hante la pratique des capitalistes : embarrassés par ce travailleur, ils mettent en œuvre des politiques qui tour à tour visent à l'éliminer et à le fiabiliser.

Du droit civil au droit du travail : le « louage de services » limité par les droits du travailleur

Du côté du droit, le travail salarié a pour nom, au XIX^e siècle, « *louage de services* » et, assimilé au « *louage de biens* », il est censé se vendre de la même manière. Dire que les « services » d'une personne sont un bien comme un autre, c'est postuler que la force de travail est un bien détachable de l'individu, un bien que le travailleur peut aliéner sans s'aliéner lui-même. En dehors des dispositions répressives mentionnées ci-dessus, ce n'est qu'à la toute fin du XIX^e siècle qu'on donne une traduction juridique au fait que le corps et la personne du travailleur sont le support qui fournit la force du travail. C'est à la fois pour soutenir le cadre contractuel du travail édicté par le Code civil, et en même temps pour édifier contre ce cadre une protection des travailleurs salariés, que s'invente le droit du travail (pour une analyse approfondie de ce mouvement, voir Supiot, 2002 [1994]).

A la fin du XIX^e siècle s'impose la prise en compte du travailleur en tant que tel. Ce dernier fait son apparition dans le droit à travers son corps meurtri par le travail. Que le corps soit le support concret et souffrant du « louage de services », la fréquence des accidents le montre bien. Alors que, sous la pression du mouvement ouvrier, l'absence de compensation pour ces drames répétés apparaît comme scandaleuse, le législateur tente d'instituer un principe de réparation. D'une question pratique – sur quelle base indemniser les victimes d'accidents du travail ? – va résulter un bouleversement fondateur du droit du travail (Bonnechère, 1997). Le scandale provient de ce que le salarié est atteint dans son intégrité corporelle alors qu'il travaille pour un patron, et sous la direction de ce dernier. L'enjeu est de sortir les accidents

du registre de la responsabilité personnelle, celle du travailleur (il ne s'agit pas de légiférer sur le bricolage domestique) comme celle du patron, car il n'y a pas nécessairement de faute de la part de ce dernier – et la faute est dans le Code civil le seul motif de réparation. S'invente alors, avec la loi de 1898 sur les accidents du travail, « *l'idée que l'ouvrier est placé par son patron dans une situation de risque professionnel* » (*ibid.* : 11)³⁰. On admet que la production occasionne des accidents, régulièrement et indépendamment d'actes fautifs (des patrons ou des salariés), mais la production ne saurait être attaquée en tant que telle. Comme le souligne François Ewald (1986b), on fait naître dans le droit un nouveau « mal », un mal qui ne résulte pas d'un tort, d'une action qui n'aurait pas dû être, mais un mal qui résulte d'un « bien » (la production par le biais de travail salarié). Le remède n'est pas une interdiction du principe du mal, mais une « *répartition de charges liée à une activité sociale profitable à tous* » (Ewald, 1986b : 348). Le principe du mal (le travail salarié) est conservé et même consacré, tandis que ses conséquences donnent droit à des compensations.

La question qui suit la promulgation de la loi de 1898 est : à qui s'applique-t-elle ? Aux « *ouvriers et employés* », dit-elle. Mais cette dénomination est trop peu précise, et surtout trop peu relationnelle. Sont concernés en théorie tous les travailleurs dépendants d'un patron dans l'exécution de leur travail. Mais par quels critères définir la dépendance ? Deux conceptions s'affrontent en ce début de XX^e siècle : celle de la dépendance économique et celle de la subordination. Dans le premier cas, le critère tient à l'origine des ressources : si son revenu provient quasi exclusivement d'un même commanditaire, alors le travailleur est réputé salarié. Un juriste de l'époque, défendant cette approche, visait ainsi à inclure dans la définition du salariat « *ces humbles collaborateurs qui vivent au jour le jour de l'activité économique de l'employeur comme il vit de la leur, mais ne sont point placés sous son autorité* » (cité par Supiot, 2002 [1994] : 112). Mais c'est la seconde approche, qui privilégie le lien juridique de subordination au détriment du lien économique de dépendance, qui l'emporte finalement. Une décision de la Cour de cassation en 1907 définit ainsi la subordination : « *L'ouvrier et l'employé, contrairement à l'entrepreneur, travaillent sous la direction d'un autre, qui leur assure un salaire et les instruments de travail* » (Bonnechère, 1997 : 11). C'est parce qu'il se

³⁰ François Ewald écrit : « *Selon la définition canonique proposée par E. Cheysson : "Le risque professionnel est le risque afférent à une profession déterminée indépendamment de la faute des ouvriers et des patrons." D'après le principe du risque professionnel, la charge des accidents du travail est imputée au chef d'entreprise, quelle que soit leur cause, qu'ils relèvent juridiquement d'un cas fortuit ou, mieux, de la faute même lourde de l'ouvrier* » (1986a : 283).

voit imposer un lieu et des horaires de travail, parce qu'il est dirigé dans ses modes opératoires, parce qu'on lui fournit le matériel, que le travailleur est salarié.

Bien que le contrat de travail ne bénéficie dans le code du même nom d'aucune définition, la jurisprudence ne cessera depuis lors d'utiliser le critère de la subordination pour requalifier des relations de prestation en contrats de travail. Ce qui a amené la doctrine juridique à définir le contrat de travail comme « *convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération* » (cité par Supiot, 2002 : 113).

Le droit du travail naît donc d'une double contradiction : 1) En reconnaissant l'éventualité d'une atteinte à l'intégrité corporelle du travailleur dans l'exercice du travail, il fait apparaître le travailleur comme personne et crée des droits correspondants. Cependant il demeure à l'intérieur d'un cadre (le contrat de travail) qui postule la séparation de cette personne d'avec sa force de travail. 2) Une telle reconnaissance implique celle d'un lien de subordination qui fait du contrat de travail un objet hybride, où deux individus égaux en droit se mettent d'accord pour que l'un obéisse aux directives de l'autre. Une contradiction s'installe entre le principe de subordination et les droits de la personne : le droit du travail consistera à poser des limites au premier en étendant les seconds (pour une démonstration détaillée de ces contradictions, voir Supiot, 2002 [1994]). Mais en même temps, il entérine la subordination et encadre, en l'autorisant, l'existence autonome du subordonné (qu'il s'agisse d'autonomie collective, à travers les syndicats par exemple, ou individuelle). Avec la consécration juridique de cette contradiction, le « louage de services » n'est plus assimilable au « louage de biens » : dans le droit, le travail n'est plus complètement un bien qui s'échange par contrat entre individus.

Ainsi que le résume Alain Supiot, le droit du travail « *a vocation à s'appliquer à chaque fois que le travail est traité comme une marchandise, c'est-à-dire lorsqu'il constitue l'objet même d'une négociation. La difficulté juridique vient justement de ce que le travail n'est pas une marchandise : il est inséparable de la personne du travailleur. Il y a donc dans cette notion abstraite de travail – nécessaire à l'émergence d'un marché du travail – une fiction économique qui pose au droit une redoutable énigme* » (2002 [1994] : 8). Il semble que cette

« *fiction économique* » soumette l'économie elle-même à une énigme comparable – et les employeurs, à un souci quotidien.

La théorie économique : des incertitudes de la mise en œuvre de la force de travail aux « contrats implicites »

Les moyens que met à disposition un salarié devraient être traités comme une marchandise, discriminée simplement en raison de sa qualité et de son prix. C'est du moins ce que l'institution d'un *marché* du travail suggère, et ce que la théorie économique orthodoxe recommande. Les forces de travail ne devraient être comparées et distinguées les unes par rapport aux autres qu'en fonction des attributs qu'elles incorporent : comme des fruits s'apprécient selon leur fraîcheur et leur goût, comme des voitures se singularisent par leur forme ou leur vitesse, les forces de travail ne se différencieraient que par la puissance et le savoir-faire dont elles sont porteuses. Il ne reste plus à l'acheteur qu'à faire son choix.

Mais il existe une différence fondamentale entre ces « marchandises » : les fruits, les voitures, sont déjà réalisés lorsqu'on les achète. Le goût est déjà dans le fruit, le moteur sous le capot de la voiture : leurs caractéristiques sont connues, il ne reste plus qu'à les consommer. Le choix de l'acheteur porte sur un produit fini qui, s'il n'est pas acheté, ira pourrir dans un cageot ou une décharge. La force de travail, elle, ne se réalise, ne déploie ses capacités qu'une fois jaugée et achetée. Elle est une puissance, une potentialité, qui demande à être mise en œuvre³¹. Elle ne peut être pleinement réalisée que parce qu'elle est consommée, que parce que son acheteur a trouvé à l'utiliser, en lui désignant une tâche, un travail³². Autrement dit, le contrat de travail ne pose pas au salarié d'obligation de résultat (sans quoi ce dernier deviendrait entrepreneur ou artisan) ; il ne fixe qu'une obligation de moyens, à charge pour

³¹ En tant que « puissance de travail », elle est déjà produite : le travailleur a déjà été suffisamment nourri et logé pour pouvoir se présenter sur le marché en étant apte à travailler – mais cette « puissance » demande encore à être mise en œuvre. Ce que masque aussi l'illusion marchande, c'est que cette force de travail qui s'offre sur un marché, si elle a bien été produite, n'a pas été produite dans le but d'être vendue, contrairement aux autres marchandises. Comme l'écrit Karl Polanyi, qui range le travail parmi les « *marchandises fictives* », « *le travail n'est que l'autre nom de l'activité économique qui accompagne la vie elle-même – laquelle, de son côté, n'est pas produite pour la vente mais pour des raisons entièrement différentes –, et cette activité ne peut pas non plus être détachée du reste de la vie, être entreposée ou mobilisée* » (Polanyi, 1983 [1944] : 107).

³² « *Alors que dans tous les (autres, si c'en est un) échanges, ce qui est vendu a bien une existence "privée" pour le vendeur (existence que le vendeur cherche à faire reconnaître socialement dans la vente), le salariat se caractérise par le fait que ce qui est censé faire l'objet de la transaction, "la force de travail" n'apparaît nulle part (ni dans les mains du vendeur, ni socialement), si ce n'est dans "les mains" de l'acheteur, dans les "laboratoires secrets" de la production. C'est sa consommation même qui produit la "force de travail" comme force (qui ne peut donc être que force collective).* » (Lautier, 1982 : 72)

l'entrepreneur de les employer au mieux. Telle est la règle du salariat, quoique les contournements soient nombreux, depuis le travail à la pièce jusqu'à la « gestion par objectifs », qui visent à réduire ce hiatus et à « indépendantiser » les salariés, à les transformer en fournisseurs de produits (sous contrôle) plutôt que de force de travail.

L'employeur, qui voudrait n'avoir qu'une marchandise comme une autre, écope, avec la force de travail, du travailleur : une personne qui a ses sentiments et ses intérêts, qui peut « y mettre du sien » comme elle peut renâcler, se montrer fiable et disponible ou bien déloyale et instable – bref elle est imprévisible. L'employeur prend le risque d'anticiper sur la quantité et la qualité de la force de travail qu'il acquerra, car au moment de l'échange il n'obtient guère plus qu'une « *promesse de travail* » (Lautier, 1982 : 73)³³. Ainsi que l'écrit Olivier Garnier, « *ce qui caractérise le contrat de travail, c'est qu'il porte non pas sur la livraison de produit du travail, mais sur la mise à disposition de la force de travail. Il en résulte qu'au moment de l'échange sur le marché, les deux parties ignorent quelle sera l'issue finale de cet échange : le produit de travail dépendra des aléas économiques et des comportements stratégiques qui prévaudront au cours de la mise en œuvre de la force de travail* » (1986 : 315). Dans ce texte, l'auteur montre que les économistes hétérodoxes ne sont pas seuls à remettre en cause la conception du travail comme marchandise. La critique a atteint le cœur même de l'orthodoxie : la théorie néoclassique.

Partant du postulat que l'achat de force de travail n'augure pas du produit du travail, qu'il y a une incertitude fondamentale qui tient aux conditions de la mise en œuvre, certains théoriciens néoclassiques concluent à la possibilité d'une situation sous-optimale : le patron et le salarié se défient l'un de l'autre. Un dilemme du prisonnier s'installe, qui pousse l'employeur à accorder une faible rémunération et le salarié à fournir un effort également minimal, ce qui nuit à la productivité. La solution qui s'esquisse est baptisée « *théorie des contrats implicites* ». Elle repose sur l'hypothèse d'une régulation qui subvertit partiellement la logique marchande. Elle montre qu'il peut être avantageux pour les deux parties de

³³ « ... ce qui fait l'objet du rapport salarial, ce n'est pas le travail. Ce n'est pas non plus la "force de travail" au sens propre du mot, car cela laisserait entendre que le salarié trouve exactement "sur le marché" ce qu'il cherche, et que le salarié se conformera en tout point à ses désirs. Ce n'est qu'en partie une "promesse de travail", puisque cette promesse n'est pas nécessairement tenue – ce que savent les deux protagonistes. Ce n'est pas non plus le temps, puisque, à l'intérieur du temps, le salarié ne peut pas exiger n'importe quoi du patron et que, à l'intérieur de ce temps, l'autonomie du salarié n'est pas réduite à rien. C'est tout au plus le droit pour le salarié de tenter, pendant ce temps, d'imposer une activité déterminée. » (ibid. : 73)

maintenir un salaire plus élevé et/ou plus rigide que celui déterminé par le marché : le patron y gagne la stabilité de son salarié, et le salarié la stabilité de son emploi. Ce qui s'échange, ce n'est plus seulement un salaire contre de la force de travail, mais une loyauté réciproque : « *l' "objet" échangé est non pas une marchandise, mais un ensemble d'engagements mutuels* » (*ibid.* : 313). Si le salaire, et plus largement les conditions de travail, sont fixés par concertation, la discipline uniformisante du marché laisse alors la place à la diversité des conventions (qu'elles soient inter-individuelles ou collectives³⁴), différentes d'un secteur, d'un contexte, ou d'une époque à l'autre.

La solution est astucieuse mais, en cherchant à préserver le cadre théorique d'ensemble (individualisme méthodologique et contractualisme), elle en révèle les contradictions. Avec l'expression de « contrat implicite », on frôle l'oxymore, si l'on considère que le contrat est au contraire le royaume de l'explicite, de l'enregistrement d'engagements « en bonne et due forme ». Il s'agit moins d'un concept explicatif que d'un aveu d'impuissance théorique, une boîte noire qui est une invitation à l'empirie. De retour sur le terrain, la vision contractualiste sera vraisemblablement battue en brèche par la réalité de rapports de force inégaux – rien n'interdit de penser par exemple que la « *poignée de main invisible* » (l'autre nom des contrats implicites) puisse être un « *pistolet sur la tempe invisible* ». Autour de la boîte noire les questions affluent : que se passe-t-il en pratique quand on réintroduit les personnes et les loyautés qu'elles mettent en œuvre ? Si les « contrats implicites » ne visent qu'à stabiliser les salariés et leur position dans l'entreprise, comment s'inscrivent les politiques de précarisation dans ce cadre ? Le recul du contrat « explicite » à durée indéterminée, au profit de l'intérim par exemple, signifie-t-il également l'affaiblissement des contrats implicites ou leur renouvellement ? Et surtout, que recouvre l'« implicite » : qu'est-ce qui donne à croire à des individus, employeurs et salariés, qu'ils s'entendent sur des choses qu'ils n'expriment pas, qu'est-ce qui peut fonder les allégeances tacites ?

³⁴ « Si les théories de la « *Poignée de Main Invisible* » ont pris pour point de départ le conflit latent qui caractérise, au niveau individuel, la relation d'emploi, elles permettent néanmoins d'expliquer aussi pourquoi, dans les faits, le contrat de travail prend une dimension collective : le système d'assurance-chômage ou les conventions collectives peuvent être interprétés comme des procédures dont se dotent les agents, de façon endogène, pour renforcer la crédibilité de leurs engagements et codifier leurs comportements, c'est-à-dire finalement réduire l'incertitude inhérente aux stratégies individuelles. » (*ibid.* : 326)

Retour au bâtiment

L'énigme qui traverse le droit du travail et l'économie est aussi celle du quotidien de la production. Pour schématiser, on dira qu'un patron du bâtiment peut justifier l'emploi d'un ouvrier de deux manières : 1) « parce qu'il sait faire et fait ceci, qu'il a telle qualification et telle expérience » ; et 2) « parce que c'est lui, lui et personne d'autre, le parent d'untel, le copain de tel autre, le débiteur ou le créiteur moral de telle personne, que c'est un Français, un Portugais, un Arabe, un Africain... ». D'un côté, une logique technique, qui est aussi une logique marchande (l'ouvrier ne se distingue de ses concurrents que par le type et le volume de son savoir-faire) ; de l'autre une logique personnelle, liée à des êtres définis, des identités, des assignations, des relations durables (un « fils de... » ne peut être le fils de quelqu'un d'autre comme, dans une logique raciste, un Africain ne peut devenir européen). Evidemment, il ne s'agit que de pôles théoriques entre lesquels oscille la réalité. Les individus n'appartiennent entièrement ni à l'un ni à l'autre, et la communication est permanente : par exemple, c'est parce qu'on est le fils d'untel qu'on acquiert tel savoir-faire dans telle entreprise ; c'est parce qu'on a acquis un savoir-faire qu'on commence à lier des relations personnelles durables avec une équipe ou un chef.

On se fourvoierait sans doute si l'on se contentait de dire que la logique personnelle pollue la logique technique et marchande, que seule la seconde est rationnelle tandis que la première est le produit d'affects nuisibles à la production. Les deux logiques sont observables en permanence : aux affichettes des agences d'intérim qui réclament à la foule anonyme un « coffreur N3P2 », des « ferrailleurs » ou des « manœuvres », répond le recrutement par cooptation mis en place, parfois très officiellement, par tous les types d'employeurs. Aux qualifications et aux tarifs – normes universalistes – que proposent les employeurs répond à l'occasion leur conviction que « seuls les Portugais (les Algériens, les Maliens...) peuvent faire ça ». Dans les entretiens, ce balancement se présente généralement sous l'affirmation d'une norme de recrutement et de promotion universaliste (« je juge les gens en fonction de leurs aptitudes ») qui s'effrite lorsque sont abordés les cas particuliers (« celui-là, je l'aime bien, je le garde », « j'ai pris le fils de mon chef de chantier », « c'est vrai que les Portugais sont plus vifs », etc.). L'universalisme n'est pas que de façade, y compris lorsque se trouvent mobilisées les dénégations du type « je ne suis pas raciste mais... ». Il y a conflit entre les

deux logiques, comme si les patrons ne savaient pas choisir. Ou plutôt, on peut supposer que leur indécision en paroles traduit un va-et-vient dans la pratique.

Analytiquement, la logique marchande est première, ne serait-ce que parce qu'elle est imposée par le droit. *La* relation de travail, en tant qu'institution, est marchande, elle consiste en une mise à disposition de force de travail d'où est exclue la personnalité du travailleur. *Les* relations de travail en revanche, concrètes, quotidiennes, différenciées, voient se déployer divers arrangements auxquels prend part une logique personnelle, généralement hiérarchique, parfois raciste – sans qu'il y ait nécessairement une infraction juridique constatable, puisque l'autorité de l'employeur sur ses salariés et la liberté de sa politique de main-d'œuvre sont consacrées par la loi (Morice, 1999a : 176).

Comment et pourquoi passe-t-on d'une logique à l'autre ? Il n'y a pas de « goûts » ou de « préférences » aléatoires, les patrons ne sont pas pour la marchandisation universelle quand ils se lèvent du pied droit, et en faveur de la discrimination lorsque c'est le gauche. Entre les deux logiques, entre les deux types de pratiques (qui d'un côté accentuent la marchandisation de la force de travail, et de l'autre la « personnalisation » des relations de travail) s'intercale le moment de la production. C'est-à-dire le moment où se trouve mise en œuvre concrètement la force de travail, avec ses réussites et ses ratés, ses relations sociales, ses conflits, ses impasses. C'est l'objet de cette thèse de montrer, à partir principalement d'une étude de la production en elle-même, à quels impératifs répond la mise en œuvre simultanée, bien qu'apparemment contradictoire, des deux logiques.

D - Une nouvelle problématique : renforcements et contournements de la marchandisation du travail

La thèse

Pendant un temps, j'ai été tourmenté par le décalage entre les lectures passionnantes, dont j'ai rappelé quelques enseignements³⁵, et la collecte de données de terrain, pas moins intéressantes

³⁵ Il faudrait d'ailleurs ajouter à cette évocation des ouvrages qui m'ont impressionné et inspiré, d'autres moins en cohérence avec le corpus présenté, mais qui se sont révélés déterminants dans mon itinéraire, tels que les

mais désespérément peu formalisées et encadrées d'un point de vue théorique. L'honnêteté oblige à dire que, à l'encontre de ce que recommandent certains manuels, je n'ai « fixé » la problématique actuelle qu'entre la fin de l'année 2003 et le début de l'année 2004, c'est-à-dire à mi-chemin du travail de terrain. Cette problématique porte sur les tensions pesant sur le travail salarié, partagé entre :

1) Son aspect de marchandise (vente simple de force de travail, conçue comme bien détachable de l'individu – voir plus haut). On verra qu'historiquement, le bâtiment a longtemps maintenu un mode de gestion concurrentiel de la main-d'œuvre et rechigné à entrer dans un rapport salarial de type fordiste. Aujourd'hui, si les contrats de chantier ont à peu près disparu, la croissance de la sous-traitance et de l'intérim introduisent de nouvelles formes de précarité. Relativement à l'incertitude liée à la mise en œuvre de la force de travail exposée plus haut, ces politiques d'externalisation visent deux choses : « indépendantiser » les salariés et exiger d'eux des résultats, non des moyens ; et discipliner la fourniture de moyens en facilitant pour l'employeur la rupture de la relation de travail.

2) Et l'impossibilité de faire entièrement du travail salarié une marchandise comme une autre, de détacher l'individu de sa force de travail, de considérer les travailleurs comme d'interchangeables fournisseurs. L'octroi d'un statut, même implicite, accompagne et dépasse la dimension purement contractuelle du salariat ; il encadre la fourniture de force de travail, la qualité du travail, et la loyauté du travailleur. Ce qui ne signifie pas que le statut octroyé aux travailleurs du bâtiment est uniforme : au contraire, alors que les garanties historiquement et institutionnellement construites autour du salariat s'y trouvent diminuées, les statuts conférés aux travailleurs sont divers, réinventés localement, liés à des liens personnels, et parfois à l'ethnicité.

La rencontre de cette problématique et des données de terrain collectées conduit à formuler ainsi la thèse que je vais défendre : *contre les risques contre-productifs d'un travail marchandisé où le seul ressort de la fourniture de force de travail est la discipline (par la surveillance en chantier, mais aussi les statuts d'emploi³⁶, le chômage, les conditions de*

travaux de Christophe Dejours rassemblés dans *Travail usure mentale* (1993) et *Souffrance en France* (1998) et, découvert sur le tard, l'ouvrage de James C. Scott *Domination and the arts of resistance* (1990).

³⁶ Par « statut d'emploi », j'entendrai ici l'ensemble des caractéristiques pertinentes pour classer les individus dans l'organisation du travail et des emplois : type d'employeur, nature du contrat, qualification, salaire, position

séjour...), le secteur du bâtiment développe parallèlement aux mécanismes de marché des protections ponctuelles, locales, informelles, créatrices de loyautés, qui dépassent le contrat de travail. Ces protections prennent la forme d'allégeances individuelles, mais aussi de « préférences ethniques », de discriminations racistes³⁷ (la valorisation des uns impliquant la dévalorisation des autres). Le passage entre ces deux formes de protection est assuré par la généralité du recrutement par cooptation.

Voilà le résultat provisoire d'hésitations et de lectures sur l'articulation des modes de classement sociaux : la question n'est pas de déterminer si le travail salarié dans le bâtiment est tout entier orienté par la précarité, les recrutements impersonnels, la concurrence entre les travailleurs, la mise au travail basée sur la seule relation marchande ; ou si, au contraire, ce sont le paternalisme, les recrutements sélectifs et protégés, les connivences et le favoritisme, les loyautés et dettes personnelles, les agrégations et discriminations ethniques qui dominent. Il s'agit plutôt de montrer en quoi la tension pratique et permanente entre ces deux pôles permet d'assurer, bon an mal an, la production de bâtiments, en analysant les différents niveaux de gestion et de mobilisation de la main-d'œuvre – depuis les politiques des services de ressources humaines des grands groupes jusqu'aux relations concrètes sur les chantiers, en passant par les différents intermédiaires que sont les entreprises sous-traitantes, les agences d'intérim ou l'encadrement de chantier.

dans le commandement hiérarchique, etc. Il s'agit donc d'un ensemble de traits qui, reconstitués a posteriori, constituent une situation de fait. Le problème est que le terme « statut » est ambigu, désignant tour à tour une situation de fait et une situation de droit. Et mon utilisation du terme n'échappe pas à cette difficulté, puisque je parlerai de statut et d'ordre statutaire, par opposition à ordre contractuel (voir notamment le chapitre 11), pour désigner des relations où les positions des personnes sont préalablement assignées, au sein d'un ordre fixe (domestique, raciste, etc.). D'une certaine manière donc, les deux termes (« statut d'emploi » et « statut ») sont non seulement distincts, mais opposés.

³⁷ Les registres « ethnique » et « racial » paraîtront parfois interchangeable dans cette thèse. J'y concevrai le classement des individus en groupes ethniques comme renvoyant à une communauté d'origine, réelle ou supposée. A cet égard, je considérerai les catégories racistes – telles que la catégorie « Noir », qui suppose l'immutabilité du groupe et de l'appartenance à ce groupe, dont la couleur de peau serait la marque – comme une modalité des catégories ethniques, car elles renvoient toujours à une communauté d'origine (supposée et même fantasmée), prétendument biologique en l'occurrence. La distinction entre l'ethnisme et le racisme semble reposer d'abord sur une différence d'intention du locuteur raciste (affirmation ou non d'une fermeture étanche), plus aisée à établir dans les textes doctrinaux que dans les conversations et pratiques quotidiennes. Cf. les discussions des chapitres 12 et 13 et Jounin (2002 : 4-5).

Le terrain

A l'appui de ma thèse, je vais présenter un travail de terrain, effectué entre septembre 2001 et fin 2004, qui comprend :

1) Une cinquantaine d'entretiens avec des syndicalistes (syndicats patronaux et de salariés), des institutionnels, des cadres des ressources humaines et de chantier, et surtout des commerciaux d'intérim et des ouvriers du bâtiment (notamment des manœuvres).

2) Douze mois d'observation participante, sous plusieurs formes : – six semaines comme manœuvre intérimaire (plusieurs missions, dont une de quatre semaines), en 2002 ; – quatre mois et demi par le biais d'une formation en coffrage et ferrailage, comprenant un stage de coffreur de six semaines sur un chantier de gros œuvre, en 2003 ; – trois mois comme stagiaire ferrailleur dans une entreprise sous-traitante en ferrailage, principalement sur deux chantiers, en 2004 ; – toujours en 2004, trois mois comme intérimaire, d'abord six semaines comme aide-coffreur, puis quelques courtes missions comme manœuvre, et quatre semaines comme ferrailleur (entreprise sous-traitante). Outre des observations sur l'organisation du travail au quotidien et les relations pratiques et verbales entre acteurs des chantiers, l'observation participante a permis d'accumuler des conversations informelles venant s'ajouter aux entretiens enregistrés. Les notes de terrain ont été prises quotidiennement.

3) Le recueil de statistiques, généralement de seconde main, sur le bâtiment d'un côté, et l'immigration de l'autre. S'y ajoute le traitement d'un fichier du personnel d'une grande entreprise générale (chapitres 6 et 12).

4) La lecture systématique, depuis deux ans, des newsletters informatiques concernant le BTP (*Le Moniteur*, *Batiactu* et *Cyberbtp*), et plus occasionnelle de diverses publications professionnelles en format papier.

Signalétique des chantiers et entreprises

Dans la thèse, les chantiers seront nommés par la lettre attribuée à l'entreprise générale qui les dirige. La thèse peut se lire sans prêter attention aux noms des chantiers où se déroulent les épisodes que je raconte, mais les lecteurs soucieux de faire des recoupements pourront

se reporter à cette signalétique. Je n'y ai recensé que les chantiers observés au moins trois semaines, écartant ceux où je ne suis resté que quelques jours.

- Le chantier A1 : chantier de rénovation d'un immeuble haussmannien prestigieux, dirigé par l'entreprise générale A, qui appartient à un groupe. J'y travaille comme manœuvre intérimaire délégué auprès de A durant tout le mois d'avril 2002.

- Le chantier B1 : chantier de rénovation d'un autre immeuble haussmannien prestigieux, dirigé par l'entreprise générale B, qui appartient à un groupe. J'y travaille comme stagiaire coffreur au sein de B, durant six semaines d'avril à mai 2003.

- Le chantier B2 : chantier de construction neuve d'un bâtiment public dirigé par l'entreprise générale B. J'y travaille comme stagiaire dans l'entreprise de ferrailage FE durant les mois de janvier et février 2004.

- Le chantier C : chantier à mi-chemin entre la rénovation et la construction neuve (il ne reste qu'une seule façade) de bureaux, dirigé par l'entreprise générale C, qui appartient à un groupe. J'y travaille comme stagiaire dans l'entreprise de ferrailage FE durant le mois de mars 2004.

- Le chantier A2 : chantier de construction neuve de logements dirigé par l'entreprise A, appartenant à un groupe. J'y travaille comme manœuvre (aide-coffreur) intérimaire, délégué auprès de A, durant six semaines, de mai à mi-juin 2004.

- Le chantier D : chantier de construction neuve de parking sur neuf étages dirigé par l'entreprise D, gros indépendant. J'y travaille comme ferrailleur intérimaire dans l'entreprise de ferrailage FF durant le mois de juillet 2004.

Les entreprises A, B et C appartiennent à trois groupes différents.

Les autres sociétés qui seront souvent mentionnées sont les entreprises sous-traitantes de ferrailage pour lesquelles j'ai travaillées, que j'appellerai :

- FE : assure la pose des armatures sur les chantiers B1, B2 et C.

- FF : assure la pose des armatures sur le chantier D.

Un plan en trois temps : marchandisation, résistance, segmentation informelle

Les représentants patronaux du secteur du bâtiment, de même que les institutionnels qui lui sont proches (ministère de l'Équipement, ANPE...), admettent l'idée d'une pénurie de main-d'œuvre. Ils indiquent par là que le secteur risque d'être bloqué dans son activité. Tandis que ce discours pointe un dysfonctionnement chronique, j'aimerais plutôt montrer par quels mécanismes ce secteur fonctionne – bien ou mal, c'est une autre question qui dépend des critères utilisés. Je me démarquerai de la problématique de la pénurie, car elle masque, derrière les plaintes répétées à l'égard du personnel utilisé, derrière un pessimisme ressassé, que des chantiers continuent d'être construits et que les entreprises continuent de trouver les

travailleurs pour les construire – reste à savoir dans quelles conditions (*chapitre 1*). Dans le gros œuvre, le discours de la pénurie n'est en réalité tenu qu'à propos des « noyaux » qualifiés et polyvalents des entreprises, alors que, justement, ces noyaux sont drastiquement réduits, à la faveur de l'externalisation et du recours à l'intérim.

La mise en sous-traitance d'activités est un mouvement qui concerne bien d'autres secteurs que le gros œuvre. Il s'y inscrit cependant dans un cadre déjà spécifique, celui de l'entreprise générale : une entreprise assure pour le compte d'un client tout le gros œuvre d'un bâtiment (voire la construction entière, « tous corps d'états »), et recourt ensuite à des sous-traitants pour une partie plus ou moins importante de la production. S'ajoute à cette sous-traitance un volume important d'intérim. Tenant compte de ce lien étroit et inégal qui lie entreprises générales et sous-traitants, j'ai choisi de ne pas étudier le bâtiment par le biais d'entreprises particulières, mais par celui des chantiers, en m'intéressant à l'ensemble des travailleurs utilisés pour leur réalisation. Ce qui implique, pour le gros œuvre, une poignée de métiers : coffrage, ferrailage, manœuvres, maçons (finisseurs et monteurs de parpaings étant séparés), grutiers. Le défi consiste à ne pas ignorer le rôle déterminant des intérêts et stratégies des entreprises générales et la soumission qu'elles imposent aux autres acteurs, tout en rendant compte de l'autonomie et de la spécificité des enjeux et stratégies de ces derniers.

J'ai choisi de décomposer la démonstration en trois temps, purement analytiques et résolument non chronologiques, conformément à la thèse avancée : marchandisation (première partie), résistance (deuxième partie), segmentation informelle (troisième partie).

Marchandisation du travail tout d'abord : voilà une proposition qui peut paraître étrange si l'on considère que le travail salarié est constitué à l'origine comme une marchandise par le droit comme par la théorie économique. On ne peut pas, en toute logique, « marchandiser » ce qui l'est déjà. Mais on a vu que le droit du travail, tout en entérinant la possibilité de se soumettre contractuellement (et temporairement), a introduit la personne dans l'ordre contractuel, et restreint en son nom la liberté de « négociation » (par une limitation des horaires, des règles de fixation des contrats, un salaire minimum, etc.). La marchandisation peut donc s'entendre, dans un premier temps, comme une dynamique visant à affranchir la gestion de la main-d'œuvre de ces garanties construites autour du salariat – sans prétendre que de telles garanties ont été effectives dans le bâtiment en des temps plus anciens, il faut voir

comment les entreprises du secteur cherchent aujourd'hui à les esquiver par des voies renouvelées (par exemple l'intérim). Plus profondément, on peut considérer que le travail n'est pas une marchandise, ou qu'il est une « *marchandise fictive* » selon l'expression déjà citée de Polanyi (1983 [1944] : 107) : il n'est et ne sera jamais entièrement malléable, jamais pleinement fiable, comme peut l'être un matériau dont on connaît les propriétés. Parce qu'il est porté par une personne, il comporte une part irréductible d'imprévisibilité, sinon de résistance. Le travail-marchandise est davantage un horizon qu'une réalité, même lorsque tout (le droit, les politiques des employeurs...) concourt à l'atteindre. Dans un second temps, donc, la marchandisation du travail correspondrait à l'effort perpétuellement recommencé des employeurs pour « *avoir le travail sans s'encombrer du travailleur* » (Morice, 2004 : 7) – c'est-à-dire, puisqu'il ne peut être éliminé, en le disciplinant³⁸. Quelles formes prend cet effort dans le bâtiment, et à quels enjeux productifs et financiers elles répondent, c'est ce qu'on verra dans la première partie. Les entreprises générales, dont les plus grosses forment aujourd'hui un oligopole, ont bâti des positions dominantes qui leur promettent de nouvelles sources de profit, ce qui a des effets sur leur manière de considérer l'activité (de moins en moins reine) de production de bâtiments (*chapitre 2*). Ces entreprises continuent de commander la production en y participant directement de moins en moins (*chapitre 3*), en utilisant (ou en faisant utiliser par leurs sous-traitants) des travailleurs intérimaires à la fois flexibles et précaires (*chapitre 4*). La vulnérabilité des travailleurs du bâtiment vis-à-vis de ces politiques est liée à une vulnérabilité sociale et juridique plus globale dans la mesure où la plupart d'entre eux sont immigrés (*chapitre 5*). Le jeu du marché devient un agent de transformation des qualifications et, s'il est favorable à certains ouvriers qualifiés, il est pour tous volatile et par là menaçant, permettant d'imposer plus facilement les changements techniques aux ouvriers (*chapitre 6*).

Résistance des travailleurs ensuite : le plus souvent informelle, clandestine, ou isolée, mais résistance quand même. Face à l'accaparement de la prise en charge de la sécurité par les

³⁸ En parlant de « marchandisation », je n'évoquerai donc qu'une dynamique à l'intérieur du travail déjà salarié : il n'est pas question ici de marchandisation au sens de l'expansion de la forme achat / vente dans la régulation des activités humaines. Pourtant dans le BTP, ce processus a également son importance, car la production de bâti a longtemps échappé, du moins dans les campagnes, à sa mise en forme de marchandise. Dans les structures villageoises, cette production se fait ou se faisait plutôt sous la forme de la réciprocité : celui qui construisait sa maison recevait l'aide des autres membres du village, qui pouvaient en retour compter sur cette aide lors de la construction de leur maison. Aujourd'hui, dans les villes, l'activité de la petite rénovation prend diverses voies : achat / vente, mais aussi dons et réciprocité (les mêmes personnes pouvant agir selon ces diverses modalités). Cependant, dans le sous-secteur qui nous préoccupe, celui du gros œuvre, la marchandisation de la production est totale et absolue.

cadres (*chapitre 7*), face à l'imposition d'un flux tendu soutenu par un contrôle disciplinaire de tous les instants (*chapitre 8*), les ouvriers mettent en place, dans la mesure des liens fragiles qui les relient, des résistances et des coopérations informelles. Mais ces dernières restent de petite échelle. Lorsque la contestation ouverte et collective est empêchée par l'éclatement des statuts, c'est davantage dans le registre de la fuite que la résistance s'exprime : absentéisme, démissions, déperdition de savoir faire, etc. (*chapitre 9*). La discipline par la précarité a ses limites : elle finit par avoir un écho dans l'instabilité des comportements des salariés. Si les tentatives de faire du travail une marchandise échouent en partie, ce n'est parce qu'elles sont entravées par des règlements étatiques ou des résidus d'irrationalité, mais parce qu'elles sont guettées par leurs propres contradictions. La flexibilité du travail devient un frein à sa fiabilité. La marchandisation *complète* de cette ressource singulière qu'est le travail s'avère incompatible avec sa mobilisation rentable. On verra qu'une activité comme le ferrailage, récemment externalisée, illustre les effets néfastes pour la production d'une telle dynamique, à tel point que, selon les intéressés, la solidité des constructions se trouve mise en jeu. Mais l'étude de cette même activité où, par-delà les apparences de la précarité et de la concurrence généralisées, se dessinent d'autres liens, d'autres allégeances, suggère aussi qu'il existe des mécanismes compensatoires (*chapitre 10*).

Segmentation informelle enfin : les contrats, les statuts d'emploi ne donnent qu'une idée incomplète des relations de travail effectivement à l'œuvre, un peu comme le béton masque les armatures qui le soutiennent. Ils forment un cadre, mais à l'intérieur de ce cadre les acteurs créent des fidélisations et loyautés informelles : noyaux des agences d'intérim et des chefs de chantier, recrutement par cooptation. On réintroduit les personnalités dans le jeu, on réinjecte des loyautés, on établit des alliances tacites qui débordent les contrats de travail, palliant leur fragilité. De telles alliances ne signifient pas qu'il existe une quelconque égalité entre les alliés. Et elles ne concernent qu'une partie des travailleurs, les autres demeurant rejetés dans le jeu du marché. Mais en créant des loyautés, un minimum de confiance, elles permettent de surmonter partiellement les effets pervers de la logique marchande (*chapitre 11*). Ce favoritisme, par définition sélectif, s'appuie le cas échéant sur des référents ethniques ou raciaux, alimentant la segmentation qu'il impose de barrières issues d'un autre registre que le seul registre productif (*chapitre 12*). Il reste alors à voir comment les ouvriers se positionnent, les uns par rapport aux autres, dans un milieu de travail qui est indissociablement un univers de classes sociales et un univers de groupes ethniques (*chapitre 13*).

Au terme de ce parcours, le discours dominant de la « pénurie de main-d'œuvre » deviendra peut-être plus compréhensible. Toujours recréée, toujours compensée, la pénurie est une réalité fuyante, ni vraie ni fausse, qui nourrit cependant un imaginaire tenace. En réclamant un personnel de qualité qui toujours manque à l'appel, les entreprises jettent sur le personnel qu'elles utilisent l'ombre du discrédit. Elles justifient par avance leurs politiques de main-d'œuvre, présentées alors comme un pis-aller : car pourquoi valoriserait-on des ouvriers qui n'en valent pas la peine ?

CHAPITRE 1.

UNE PENURIE DE MAIN-D'ŒUVRE ?

QUAND LES SALARIES QU'ON VANTE NE SONT PAS CEUX QU'ON UTILISE

« D'une manière qui est maintenant traditionnelle, la profession du bâtiment ainsi que les administrations se soucient, par périodes, de deux aspects du problème de la main-d'œuvre parce qu'ils sont pour eux un sujet d'inquiétude immédiate : l'insuffisance des effectifs et la hausse des tarifs. » Ainsi s'exprimait Francis Bouygues dans sa *Contribution à l'élaboration d'une politique à long terme de la main-d'œuvre dans le bâtiment*¹ ; c'était en 1964. Quarante ans plus tard, une responsable de la Fédération française du bâtiment (FFB), principale organisation patronale du secteur, constatait en entretien : « Si je fais du vide dans mes placards et que je ressors des notes que j'ai écrites il y a dix ans, je pourrais changer la date, rien n'a changé. On avait les mêmes pénuries de main-d'œuvre, ça avait les mêmes causes... Mais n'empêche qu'on ne trouve pas »².

Depuis la seconde guerre mondiale, la pénurie de main-d'œuvre dans le bâtiment est présentée, par les patrons et leurs représentants, comme un problème récurrent. Cette répétition ne signifie pas que rien n'a changé – il ne faudrait pas oublier que le secteur a perdu plus d'un quart de ses effectifs salariés entre 1974 et 2002³. Mais elle oblige à poser d'emblée cette question : qu'est-ce qu'une pénurie aussi continue, ou du moins aussi chronique ? N'a-t-on pas construit depuis cinquante ans ? S'est-on empêché de construire des bâtiments à cause de cette pénurie ? Certaines entreprises, oui ; mais le secteur dans son ensemble, non. Qu'est-ce donc qu'une pénurie qui permet malgré tout de produire ?

L'interrogation paraît naïve, mais elle permet d'aller au-delà de la réduction techniciste que propose le langage de la pénurie. En parlant de pénurie, on s'imagine un manque brut, une case vide à remplir. En parlant de pénurie de main-d'œuvre, on voit un manque d'adéquation entre une série de tâches et les compétences qui permettraient de les effectuer. Si l'on

¹ Reproduite dans Campagnac et Nouzille, 1988 : 498-501.

² Quand elles n'ont pas de source indiquée, les citations proviennent des entretiens que j'ai réalisés.

³ Source : plaquettes annuelles *Formation, qualification, emploi dans le bâtiment et les travaux publics* éditée par la direction des Affaires économiques et internationales du ministère de l'Équipement. Les effectifs salariés ne comprennent pas les intérimaires, dont on verra plus loin qu'ils ont pris une place importante.

considère les tâches et les compétences comme des données inamovibles, ici s'arrête le problème. Si, en revanche, on les met en question ; si d'une part on s'enquiert des modalités de construction et de division des tâches, de leurs conditions d'exercice ; si d'autre part on examine la nature des compétences exigées par ces tâches, non seulement les qualifications professionnelles, mais aussi les qualités sociales attendues par les employeurs ; alors l'idée de « pénurie » s'obscurcit soudainement.

Le chapitre qui suit veut restituer le discours patronal de la pénurie moins pour lui-même que pour ses éléments implicites. Car ce discours recèle une série de contradictions (mais non d'incohérences). Contradiction entre l'existence d'un chômage de masse et la constance des problèmes de recrutement, qui conduit le patronat du bâtiment à afficher une volonté d'« insertion » en même temps qu'une revendication de coercition des chômeurs. Contradiction entre le souhait de rendre le secteur plus attractif et le refus (ou du moins l'affirmation de l'impossibilité) d'améliorer les conditions de travail (sous couvert de : « on a déjà fait beaucoup »). Contradiction d'une pénurie qui porterait moins sur la quantité de main-d'œuvre que sur sa qualité (à l'encontre du sens même du mot « pénurie ») : ce qui rabat le problème sur les politiques d'entreprises et les « *qualités* » qu'elles attendent de leurs travailleurs. Contradiction enfin, entre la célébration d'un profil de travailleurs introuvable en l'état, et l'utilisation effective de travailleurs symétriquement décriés.

Il est utile de souligner les décalages du discours de la pénurie avec le réel des chantiers. Mais on ne peut s'en contenter, car ce serait prendre ce discours pour ce qu'il n'est pas : une description de la réalité qui se voudrait neutre et distancée. C'est un discours d'acteurs, et d'acteurs organisés dans une démarche de lobbying politique. S'il est rapporté ici, ce n'est donc pas pour être analysé en termes de vrai ou de faux, mais en tant que pendant imaginaire des pratiques décrites dans les chapitres suivants.

1.1. Chômage de masse et problèmes de recrutement : dans l'ombre de l'immigration, le discours patronal entre insertion et coercition

Si les pénuries de main-d'œuvre semblent affecter le bâtiment au moins depuis la seconde guerre mondiale, le contexte se transforme avec ce qu'on appelle « la crise ». Au cours des

années 1980, trois éléments principaux façonnent le discours des entreprises, dont le capital est par ailleurs de plus en plus concentré (cf. chap. 2) : la suspension officielle de l'immigration de travail ; le développement de la réhabilitation d'habitations et le recul de la construction sur table rase ; l'apparition d'un chômage de masse tandis que de nouveaux problèmes de recrutement se font jour.

1.1.1. L'« insertion » comme mode d'incorporation de main-d'œuvre ?

Ce qu'on a appelé depuis 1974 la « fermeture des frontières » (la suspension de l'immigration permanente de travail) n'a pas empêché des gens de traverser ces frontières, ni des employeurs de les utiliser, que ce soit par une voie officielle ou non. En effet, les premières restrictions portées à l'emploi d'immigrés, en 1972 et 1973, sont d'abord contournées par l'usage massif de dérogations et de régularisations après coup pour des travailleurs du bâtiment. Si les entreprises du bâtiment s'inquiètent de la suspension de 1974, la baisse brutale de leur cahier des charges dans les mois qui suivent fait taire leur inquiétude (Henneresse, 1979 : 416-440). Commence alors une période où l'utilisation de main-d'œuvre immigrée devient plus marginale, moins au sens statistique qu'au sens légal : dans un contexte réglementaire de plus en plus restrictif, les immigrés acquièrent avec la précarité de leur séjour l'un de leurs avantages comparatifs. Mais, officiellement, l'heure est à la « revalorisation du travail manuel » et au remplacement des travailleurs immigrés par des autochtones.

Les marchés connaissent une évolution quantitative (baisse brutale de la demande) mais aussi qualitative : la part des constructions neuves diminue, on développe la rénovation du bâti existant, et notamment de ces grands ensembles qui ont déjà cessé d'être le symbole de la modernité pour devenir celui du délabrement urbain. Les entreprises qui œuvrent désormais au cœur des zones urbaines affrontent deux types de contrainte : le voisinage des habitants, et la pression des pouvoirs publics, principal commanditaire, à l'« insertion » de personnes issus de ces quartiers « en difficulté ».

De la réhabilitation à l'insertion

Dans un entretien réalisé le 29/12/2003, une responsable ressources humaines d'un grand groupe de construction raconte le faisceau de circonstances conduisant les entreprises à s'intéresser à « l'insertion » :

« On va dire que, dans les années 80, les entreprises de bâtiment, le marché se portait bien, et que le souci... Il y avait encore des soucis de recrutement. Donc ponctuellement, c'était soit de l'appel à de la main-d'œuvre intérimaire... Et une des requêtes des maîtres d'ouvrage, c'était de dire : "Écoutez, vous en tant qu'entreprise, puisque vous avez... On génère par notre commande de l'économique. Est-ce que, éventuellement...", vous voyez, c'était sur un mode informel, "... au lieu de recruter ailleurs, nous on a quelques personnes qui ont eu un passé professionnel dans le bâtiment, est-ce qu'éventuellement vous ne pourriez pas les recruter ?" (...)

Et on s'est rendu compte que, et bien... Enfin l'entreprise s'est rendu compte à son corps défendant que, et bien non, il suffisait pas de donner du travail à des personnes pour que la question de l'emploi soit réglée. En tout cas, que l'entreprise se retrouvait confrontée à des problèmes, l'absentéisme, des difficultés d'intégration dans... Enfin, l'absentéisme au mieux, une arrivée un départ au pire, et puis des gens qui justifiaient pas pourquoi ils venaient plus, ou des retards, ou des problèmes d'intégration dans les équipes de chantier, de respecter les consignes, les consignes de sécurité, de respecter l'organisation hiérarchique et d'autorité d'un chantier, enfin bon... (...) Et donc, il y a eu des associations, des coopérations opérationnelles avec des travailleurs sociaux pour encadrer un peu mieux une personne, pour la suivre, faire ce fameux accompagnement qui est encore aujourd'hui un peu problématique. (...)

Et puis de se dire, puisque le contexte, sur le plan politique aussi, les données viennent de partout, avait évolué, et que les viviers de main-d'... les viviers de recrutement n'étaient plus forcément les mêmes qu'antérieurement. Il y avait... les politiques publiques limitaient l'entrée des migrants. Et ça, dans les métiers de main-d'œuvre, et notamment dans le bâtiment, ça avait toujours alimenté et renouvelé la population de production, entre autres. Donc on s'est dit... "Tiens, comme par hasard, dans un certain nombre de quartiers, il y a des jeunes, voire des moins jeunes, qui ont pas de travail, donc on va définir ces lieux-là comme étant des nouveaux viviers de recrutement."

Donc voilà, il y avait un souci de gestion des ressources humaines, des données de contexte, politique, économique et social, qui faisait qu'on pouvait... Enfin, l'entreprise a jugé qu'il était plutôt astucieux de nouer le tout et puis de construire une démarche. (...) Et, donc voilà, il y avait une convergence (...) d'une problématique de chômage, de politiques publiques qui se sentaient un peu en panne, donc se sont remodelées, pour créer une voie un peu nouvelle pour embrasser les sujets. Et puis des entreprises qui se sont dit, en tout cas dans le bâtiment en général, "on est suffisamment dépendant de la commande publique pour ne pas être sourd aux problématiques..." En tout cas dans le bâtiment ça a toujours été une posture de principe, et en tout cas dans l'entreprise que je connais, pour essayer dans la mesure du possible d'aller dans le sens des politiques publiques. Et de voir s'il était possible d'apporter quelque chose qui nourrirait un peu, j'allais dire de façon un peu courte, la relation

économique d'un donneur d'ordres par rapport à une entreprise qui exécute notamment des marchés de réhabilitation et parfois même de construction. »

Cependant, quelques mois après cette entretien, l'étude demandée par le groupe sur ses modes de recrutement et de promotion indiquait que le recrutement par l'insertion demeurait négligé par les entreprises : « *Outre que l'entreprise peut disposer de viviers de recrutement suffisants au regard de ses besoins, une politique d'insertion présenterait aujourd'hui peu d'intérêt en termes de politique commerciale, lorsque les marchés conclus concernent de moins en moins le secteur public et que les clauses d'insertion paraissent moins fréquentes et, surtout, moins contraignantes qu'auparavant* » (Van de Walle, 2003 : 35).

Le discours patronal sur l'insertion semble alors contraint par ce que le contexte politique autorise à dire. Ce discours est significatif d'un positionnement commercial sur des marchés (les commandes des administrations), plus que d'un bouleversement des pratiques de recrutement. Néanmoins, le rajout de l'« insertion » au cahier des charges des entreprises a en partie rencontré leurs préoccupations en matière de recrutement : en dépit du développement d'un chômage de masse, les entreprises du bâtiment sont chroniquement confrontées à une pénurie de main-d'œuvre (années 1980, puis fin des années 1990). Parler d'incorporation de main-d'œuvre en termes d'« insertion », prendre une part de la charge de la « question sociale », présente au moins deux avantages : cela plaît aux donneurs publics d'ouvrage en conférant une image « citoyenne » à l'entreprise⁴ ; et cela renverse la problématique de la pénurie en présentant l'entreprise comme donneuse d'emploi plutôt que demandeuse de travail. Le langage paternaliste de l'insertion rejoint le souci traditionnel d'esquiver les obligations contractuelles liées au salariat. En effet, bien au-delà du bâtiment, le langage généreux de l'« insertion » utilisé par de nombreux employeurs (dont le moindre n'est pas l'Etat), autorise à escamoter les termes usuels de l'échange de force de travail contre un salaire. Lorsqu'on convoque l'insertion, il ne s'agit plus à proprement parler d'un contrat de

⁴ Il faudrait consacrer une étude à part aux stratégies de communication des grandes entreprises et des organisations professionnelles patronales, sous-tendant une volonté de montrer un bâtiment « civilisé » et de lui faire gagner en respectabilité. Ainsi, selon le représentant des grandes entreprises du BTP (syndicat EGF-BTP), « *nos organisations professionnelles ne peuvent plus se contenter d'être pour l'essentiel, des lobbies qui réclament de l'argent aux pouvoirs publics, qui d'ailleurs n'en ont plus. Nous devons assumer nos responsabilités en matière environnementale, sociale et en tant qu'entreprises citoyennes* ». Invoquant le développement durable, souvent présenté comme nouvelle préoccupation des entreprises « citoyennes », il précise néanmoins les limites du concept : « *Je dirais que la première responsabilité du chef d'entreprise au regard du développement durable, c'est que son entreprise dure. Cela passe par l'intégration de la notion de profit* ». La citation qui sert de titre à son interview, « *Il faut intégrer les entreprises dans la vie de la cité* » (*Le Moniteur*, 3 décembre 2004, pp. 16-17), révèle l'ambition de cette démarche de civilisation et de « citoyennisation » : les entreprises font désormais leurs réclamations non plus en leur nom mais en exigeant de participer au débat public et d'être reconnues comme représentantes d'une forme d'intérêt général.

travail, où un individu vient vendre sa force de travail en contrepartie d'une rémunération, en bénéficiant des garanties habituelles liées au contrat, mais d'une sorte de don, où il est demandé au salarié de remercier l'entreprise plus que de travailler pour elle. Cette idée de don que sous-tend le langage de l'insertion libère l'employeur de ses obligations, et c'est ainsi qu'elle se mue en levier de la déréglementation du travail⁵.

1.1.2. L'envers de l'insertion : la coercition

« Cadeau » fait au travailleur, l'« insertion » est aussi un cadeau fait à la société – aussi cette dernière doit-elle se montrer reconnaissante. Une responsable de la principale organisation patronale, la FFB, invoque l'immigration comme un recours pour les entreprises qui s'estimeraient insuffisamment aidées :

« Alors on dit “entreprises citoyennes”, c'est peut-être un peu fort... Parce qu'il y en a, qui sont des entreprises citoyennes, mais les chefs d'entreprise ne se placent peut-être pas forcément en tant qu'entreprises citoyennes qui veulent faire des actions bénéfiques pour la société. Mais ils préfèrent quand même embaucher des jeunes qui auront suivi un cycle scolaire en France, qui n'auront pas de problème de langue, qui vont avoir des manières de vivre, moins de problèmes de logement peut-être, que de faire de la main-d'œuvre immigrée. Mais s'il reste plus que ça, ils sont bien obligés de le faire ».

A la menace contenue dans cette dernière phrase correspond l'appel à la coercition de la main-d'œuvre inoccupée : l'engagement des entreprises dans l'« insertion » doit avoir pour

⁵ Il faut rappeler ainsi que la Cour de cassation a récemment décidé que les Contrats emploi solidarité (CES), puis les Contrats initiative emploi (CIE), pouvaient légalement, contrairement aux CDD, avoir pour objet de pourvoir à l'activité normale et permanente de l'entreprise (*La Tribune*, 02/02/2004 – pour une analyse du paternalisme et de la place qu'y tient ce type de contrats, voir Morice, 1999a : 107). Ou que les entreprises de travail temporaire dites « d'insertion » peuvent établir des contrats d'une durée de 24 mois (contre 18 mois au maximum pour l'intérim ordinaire [Lefevre *et al.*, 2002 : 104]), et que la « loi de cohésion sociale » du 18 janvier 2005 autorise un nouveau cas de recours à l'intérim, « lorsque la mission de travail temporaire vise (...) à faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières » (article L. 124-2-1-1 du Code du travail). Ou encore, que le projet de Revenu minimum d'activité (RMA), supposé remplacer le RMI, prévoit que le « bénéficiaire » travaille 20h par semaine, continue de toucher le RMI, son employeur ne faisant que compléter cette somme afin que le RMAste atteigne le Smic horaire ; et que seule la partie payée par l'employeur est soumise aux cotisations sociales (ce qui, selon certains calculs, contraint à travailler 160 ans afin de faire valoir ses droits à la retraite). Dans le BTP, le RMA a déjà fait l'objet d'accords entre le ministre délégué aux relations de travail et les président de la Fédération française du bâtiment (FFB, voir « Recrutement et salaires dans le bâtiment », *Batiactu*, 15/03/2005) puis de la Fédération nationale des travaux publics (FNTP, voir « Les travaux publics vont accueillir 100 RMistes », *Le Moniteur*, 12/04/2005). On notera enfin que c'est au nom de leur « réinsertion » que les prisonniers, lorsqu'ils travaillent, sont soumis à des conditions dérogatoires au droit social.

contrepartie l'engagement des pouvoirs publics dans un contrôle accru des chômeurs. « *Avant qu'on parle d'immigration, j'aimerais bien qu'on remette au travail ces Français qui sont actuellement accrochés au système des indemnités de chômage* », déclarait le président de la FFB dans une interview intitulée : « *Il faut remettre les jeunes au travail* »⁶.

Dans ces discours, l'immigration ne sert que d'épouvantail. Les représentants des patrons du bâtiment restent silencieux sur les travailleurs immigrés effectivement utilisés par le secteur. De même que, sachant l'existence d'intérêts contradictoires à l'intérieur du patronat, ils se montrent prudents sur la revendication d'une réouverture officielle des frontières afin de pallier aux problèmes de recrutement. Ce n'est que pour soutenir un de ses membres, mis en cause judiciairement dans une affaire de travail dissimulé et d'emploi de sans-papiers en Bretagne, que la FFB est sortie de sa réserve habituelle : « *Le recours à une main-d'œuvre étrangère compétente est aujourd'hui nécessaire dans certains métiers, notamment ceux du gros œuvre* », a déclaré son représentant local, ajoutant que « *les pratiques d'intermédiaires peu scrupuleux rendent difficile, voire impossible la vérification par l'entrepreneur que chaque ouvrier sur chaque chantier est bien en règle* ». L'ambiguïté même du titre de l'article relatant l'affaire, « *La FFB s'inquiète de la lutte contre le travail clandestin* »⁷ (et non du « travail clandestin » en lui-même), souligne que le souci premier de l'organisation patronale n'est pas forcément d'officialiser ni de normaliser le recours à des travailleurs immigrés.

Mais prenons ces discours au mot rien qu'un instant. Imaginons que l'intégration de jeunes grandis en France et la revalorisation conjointe du métier soient des objectifs prioritaires. Quelles raisons donner au fait que ces objectifs ne soient pas atteints, de l'aveu même de leurs promoteurs ? Et comment peut fonctionner le bâtiment malgré cet échec ?

⁶ Newsletter *Batiactu*, 10/07/2002. Au début de l'année 2005, alors que refait surface politiquement (à droite comme à gauche) l'idée d'une « *immigration choisie* » c'est-à-dire « *sélective* » ou « *par quotas* », le président de la FFB, à l'encontre d'autres responsables patronaux qui s'y déclarent très favorables, tempère encore : « *Il faut d'abord faciliter le retour à l'emploi de ceux qui sont au chômage en France* », ajoutant qu'« *il ne faut surtout pas ouvrir à grandes vanes les frontières car cela réduirait à néant le travail fait depuis dix ans par la FFB pour attirer les jeunes en France* » (*Le Monde*, 20/01/2005). Le même change cependant de discours quelques mois plus tard, avec encore quelques réserves : « *Nous serions favorables à l'ouverture de nos frontières, avant les échéances fixées, aux salariés qualifiés des pays qui viennent de rejoindre l'Europe. A une double condition : que toutes les autres solutions aient été envisagées dans le bassin d'emploi concerné et que cette immigration très ciblée soit placée sous la supervision exclusive des Directions départementales de l'emploi* » (« *Le BTP voit d'un bon œil le principe de l'immigration sélective* », *Le Moniteur*, 10/06/2005).

⁷ Newsletter du *Moniteur*, 01/12/2003.

1.2. L'« impossible » amélioration des conditions de travail comme révélateur d'une volonté limitée d'embaucher

1.2.1. La « mauvaise image » du bâtiment : la faute aux « représentations » ?

« Nous souffrons de la mauvaise image que véhiculerait le travail manuel »⁸ sert souvent d'explication à la désaffection des jeunes pour les métiers du BTP. L'école est particulièrement montrée du doigt par les organisations patronales : pour la hiérarchisation qu'elle fabrique entre ceux qui travaillent « avec les signes » et ceux qui travaillent « avec les choses », pour la relégation qu'elle impose aux formations en bâtiment. Seuls les élèves en situation de disqualification scolaire sont orientés vers ces métiers, avec une double conséquence : d'autres qui auraient pu, suivant leurs goûts, choisir un métier de la construction, sont orientés ailleurs parce qu'ils ont un meilleur « niveau » que celui imputé aux élèves du BTP ; et ceux qui sont orientés vers les métiers du BTP, quand bien même ils pourraient être séduits par le contenu de ces métiers, tendent à s'en détacher pour se détacher du stigmatisme qui leur est accolé. Selon ce discours patronal, indépendamment des conditions actuelles d'exercice des métiers du bâtiment, ceux-ci seraient pénalisés par la signification sociale de relégation que leur impose l'école. Cette relégation produirait non seulement un évitement des filières du BTP, mais aussi des abandons massifs parmi ceux qui se trouvent dans ces filières.

Que l'école ait un rôle, et pas des moindres, dans la production, la légitimation et l'inculcation des hiérarchies sociales, la sociologie l'a établi depuis longtemps⁹. Mais elle ne le fait pas en

⁸ Comme le déclare la gérante d'une entreprise de maçonnerie lors d'un colloque organisé par la FFB en mars 2004 (« Problèmes de recrutement : comment attirer les jeunes ? », *Cyberbtp*, 17/03/2004).

⁹ L'articulation des hiérarchies sociales et scolaires est devenu un thème majeur de la sociologie française à partir des années 1960, avec les travaux de Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron (*Les héritiers, La reproduction*) et de Christian Baudelot et Roger Establet (*L'école capitaliste en France*). Plus récemment, on peut trouver des réflexions sur l'interaction entre système scolaire et système productif dans les travaux de Stéphane Beaud et Michel Pialoux (2004 [1999]) et, concernant plus spécifiquement l'enseignement professionnel, de Gilles Moreau (2003). Ce dernier souligne l'articulation des logiques scolaires, du marché du travail et de l'administration des salaires par l'Etat dans la dévalorisation de l'enseignement professionnel, par exemple en analysant des mesures récentes : « *Les contrats-jeunes, mis en place par l'actuel ministre des Affaires sociales, du travail et de la solidarité, François Fillon, n'imposent aucune obligation de formation et instituent le déclassement de fait des CAP et des BEP, quelles que soient leurs spécialités, en accordant des réductions de charges sociales massives à quiconque embauche un jeune de niveau inférieur au bac. Dit*

toute autonomie, indépendamment du marché du travail et de la distribution inégalitaire des places dans le processus de production. Certes, l'école n'est pas une gare de triage parfaitement accordée à la répartition socio-économique des tâches, ne serait-ce que parce que les offres et les demandes de formation sont toujours en relatif décalage avec le marché du travail. Mais la valeur que l'école confère à ses filières demeure cohérente avec celle que la division actuelle du travail accorde à ses métiers et qualifications. De fait, la faible valorisation de la main-d'œuvre est une constante des métiers du bâtiment, en particulier du gros œuvre, à quoi s'ajoute une division affermie entre concepteurs et exécutants, comme on le verra dans les chapitres suivants.

Si les responsables des fédérations patronales axent leur discours sur la dévalorisation symbolique de leur secteur, c'est que les entreprises qu'ils représentent ne sont pas aptes à revaloriser les conditions réelles de travail. Ce qui concerne tout un chacun, à savoir les salaires ou la pénibilité, est minoré ou ignoré, au profit de considérations parfois folklorisantes sur ce qu'est « un jeune » (« *un jeune aujourd'hui c'est quoi ?* » interroge une vidéo de la FFB), ses goûts pour l'authenticité mais aussi sa fragilité, l'importance du look, etc., auxquels devraient s'adapter les entreprises. L'amélioration de l'accueil et du tutorat, l'entretien de la convivialité en chantier sont proposés – en invoquant précisément des formes de relations sociales et de coopération qui s'affaiblissent en raison des transformations de l'organisation du travail.

La disparition des rites collectifs de chantier : cause ou symptôme ?

C'est un phénomène fréquemment relevé dans les sciences sociales que les traditions sont mises en relief et vantées quand elles périssent. Ainsi en est-il des rituels collectifs de chantier : « *Les cérémonies du drapeau ou du bouquet, les gigots-bitume, les fêtes de la Ste Barbe ou les méchouis de fin de chantiers ont en effet disparu dans beaucoup d'entreprises. Une attitude qui se révèle contre-productive sur le long terme. "La convivialité n'a rien à voir avec les délais, on ne gagne pas beaucoup de temps et d'argent en supprimant le méchoui mais on perd énormément en convivialité, il ne faut pas oublier que nous sommes l'une des dernières industries de main d'œuvre, main-d'œuvre qui ne pourra jamais être remplacée par des robots", assène Manuel Pioto [responsable RH Sogea]. J.M. Courtois [consultant]*

autrement, le CAP et le BEP ont désormais une valeur négative sur le marché du travail puisque ces diplômés ne méritent même plus l'investissement patronal d'un SMIC » (Moreau, 2003 : 263).

déplore également cette perte de convivialité. “Quand cette culture traditionnelle du bâtiment a disparu, il ne faut pas hésiter à la réintroduire”. »¹⁰

Mais la disparition de ces rituels a-t-elle à voir avec la seule cadence, puisqu’il est dit qu’ils influent peu sur les délais ? Suffit-il de les réintroduire pour créer du collectif ? Encore faudrait-il pouvoir les réintroduire. Or il semble que la culture des chantiers, comme de tout monde social, se nourrit de sa structure, et non l’inverse. C’est-à-dire que la disparition des rites collectifs n’est qu’un symptôme de la disparition des collectifs, et non sa cause – pas plus que leur réintroduction ne serait son remède. Par exemple, combien de travailleurs ayant œuvré à un chantier sont assurés, dorénavant, d’y demeurer jusqu’à sa fin et de bénéficier du méchoui correspondant, entre les intérimaires, les sous-traitants, les embauchés envoyés d’un chantier à l’autre au gré des besoins ?

Vouloir faire un méchoui de fin de chantier, c’est réserver le rite à la petite minorité stable du chantier. Et dans les faits, on repère déjà cette minorité, au quotidien, par ses manifestations « traditionnelles » collectives : il y a encore des barbecues les vendredis, où chacun amène de la viande et/ou une bouteille à partager. Mais à partager entre quelques chefs d’équipe et ouvriers qualifiés de l’entreprise générale, pas plus. S’il arrive (rarement) que des salariés de sous-traitants, voire quelques intérimaires soudés, organisent un barbecue, ils le font séparément. Aussi la « convivialité » des chantiers paraît-elle durablement escamotée.

1.2.2. « On avait pensé, au lieu d’avoir des bleus, et si c’étaient des jeans ? » Les salaires et les conditions de travail oubliés

Au-delà de l’ambiance des chantiers, on pourrait imaginer que la volonté de répondre à la « pénurie » de main-d’œuvre passe par l’amélioration des conditions de travail – depuis les salaires jusqu’à la pénibilité. Un entretien avec deux responsables ressources humaines (RH) d’une grande entreprise du bâtiment rend compte de l’écart entre la volonté d’ouverture envers « les jeunes » et l’impossibilité affichée de transformer ces conditions de travail :

« (Premier responsable) Il y a un truc auquel on avait pensé une fois, on avait fait même un groupe de travail pour se demander : comment faire pour attirer les jeunes dans le BTP ? On avait pensé, au lieu d’avoir des bleus, et si c’étaient des jeans ? Puis, bon, il s’est avéré que ça revenait quand même un peu trop cher. C’est vrai, parce qu’un jeune, il se sent diminué s’il a un bleu. Donc il serait en chemise, une grosse chemise, et puis un jean, je suis sûr, moi, que... ça compte pour eux. C’est énorme. C’est énorme. La tenue vestimentaire. (...) Enfin ça n’avait pas été retenu.

¹⁰ « Fidéliser au lieu de recruter », *Cyberbtp*, 9/07/2003.

— (Deuxième responsable) Parce que c'est vrai que c'est difficile pour des... ouais. Et sinon ?

— Non, c'était ça, le plus important c'était ça, le jean et puis bon, une grosse chemise l'hiver. (...) Non parce que c'est vrai, chez les jeunes, je vous le répète, c'est vachement important la tenue. Le fait de mettre un bleu...

— On va faire des bleus Nike, tiens. [rire] (...)

— *Et sinon, si vous partez de la loi de l'offre et de la demande, si vous augmentez drastiquement les salaires ?*

— (Deuxième responsable) Dans la grande distribution, ils sont tous au Smic. Nous, on est largement au-dessus du Smic. Parce qu'en fait, même si le jeune va être embauché, on va dire, un peu au-dessus du Smic, avec toutes les primes qu'il a, il gagne largement sa vie. Mais par contre, c'est sûr, il y a un secteur sur lequel on n'est pas concurrentiel du tout, c'est celui de la drogue. (...) On peut pas rémunérer à la pénibilité en elle-même. Parce que sinon, on serait plus à but lucratif. Il faut être logique. S'il fallait payer tous nos ouvriers entre 12 000 et 20 000 francs net par mois, vous multipliez presque par deux, vous vous rendez compte ? 200 ouvriers, on peut plus s'en sortir. »¹¹

Aussi les élèves en formation ne sont-ils pas les seuls à fuir les métiers du bâtiment, et l'école n'est-elle pas seule à produire du désamour pour le secteur : les jeunes grandis en France qui, au terme d'une formation, ou même sans formation, ont intégré une entreprise du bâtiment, sont également nombreux à fuir, même si les chiffres exacts sont sujets à débat (de 20% à 70% des jeunes embauchés selon les estimations¹²). Les responsables de ressources humaines reconnaissent que les ouvriers actuels du bâtiment déconseillent (lorsqu'ils ne l'interdisent pas) ce travail à leurs enfants¹³. Enfin, selon un sondage effectué par Manpower auprès de directeurs des ressources humaines d'entreprises du bâtiment, « 85 % des DRH interrogés lors de l'enquête de Manpower considèrent que la fidélisation est un problème au moins aussi important que le recrutement, 47% des DRH d'entreprises de BTP assurant même que cela

¹¹ D'après l'Insee (*Liaisons sociales*, 19 septembre 2005), le salaire moyen par tête a moins augmenté dans la construction qu'ailleurs au cours des cinq dernières années : à la fin 2004, il n'était supérieur que de 5% à ce qu'il était en 2000, tandis qu'il avait augmenté de près de 13% dans les autres secteurs. En revanche, selon ces mêmes statistiques, les salaires de base ont augmenté davantage qu'ailleurs.

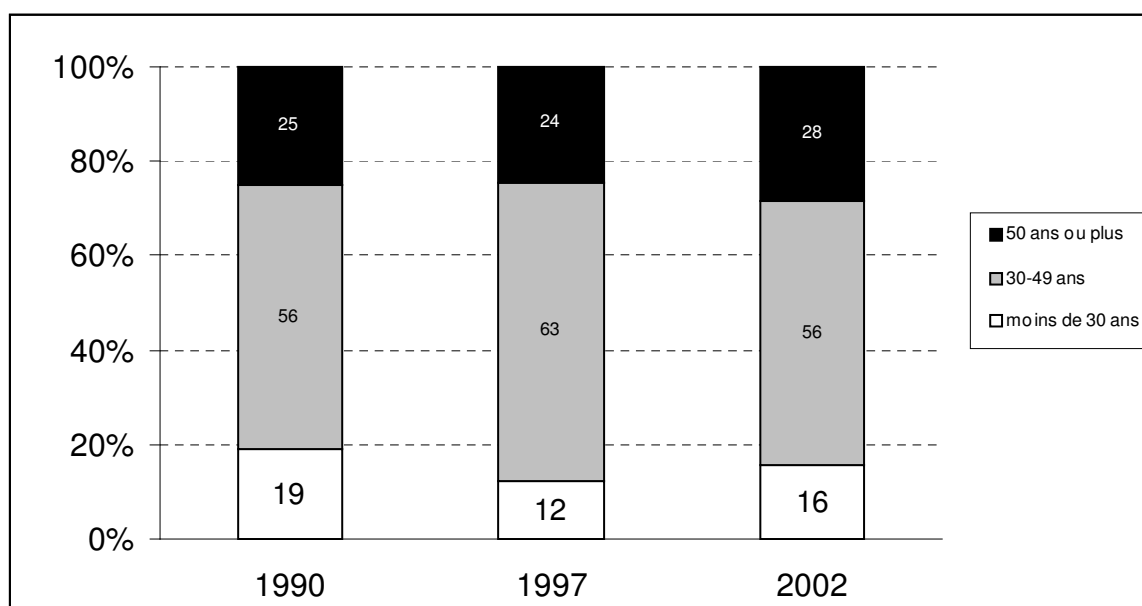
¹² « Problèmes de recrutement : comment attirer les jeunes ? », *Cyberbtp*, 17/03/2004.

¹³ Un DRH explique ainsi avoir fait passer un sondage auprès des ouvriers de son entreprise : « On a demandé, d'abord : "Est-ce que vous vous sentez bien chez nous ? Est-ce que vous aimez votre métier ?" et, finalement : "Est-ce que c'est un métier que vous allez conseiller à vos enfants ?" Les réponses qu'on a eues le plus souvent, c'est : "On est très bien dans l'entreprise. C'est un super métier. Mais par contre pour nos enfants, on n'en veut surtout pas." Qui aimerait voir son fils se lever à cinq, six heures du matin, prendre le métro et enfiler un bleu de travail aujourd'hui ? » Par exemple, sur un chantier où je travaillais, un coffreur proche de la retraite, voyant ma jeunesse, me dit : « Moi mes enfants font des études, je leur interdis d'entrer dans le bâtiment, je leur interdis même de toucher le bâtiment », ajoutant : « Je me crève pour eux ». Ou ce chef d'équipe : « Je ne fais entrer personne. Si mon fils demande ça, je lui file une claque dans la gueule ».

est plus important que recruter »¹⁴. Des jeunes embauchés qui fuient après une courte période de travail ; des ouvriers qui décrivent leur métier ou du moins le déconseillent à leurs enfants ; des DRH qui pensent que fidéliser est plus important, car plus difficile, que recruter : ce faisceau d'indices tend à démontrer que les motifs et les envies de fuite du bâtiment se fabriquent aussi, si ce n'est avant tout, dans l'expérience vécue en chantier.

1.2.3. Des politiques de recrutement malthusiennes

De plus, on ne peut rendre compte de la désaffection des jeunes pour le bâtiment sans parler des désaffections périodiques du bâtiment pour les jeunes. Dans les services de ressources humaines, on reconnaît sans peine que ces derniers furent les premiers à faire les frais des licenciements durant les retournements de conjoncture, notamment à partir de 1993 jusqu'à la fin de la décennie 1990. Le schéma qui suit représente les évolutions de la structure par âge des ouvriers qualifiés du gros œuvre :



Source : Insee, enquête emploi.

On y voit que, loin de fonctionner selon le principe des vases communicants, les catégories des « jeunes » (moins de 30 ans) et des « vieux » (50 ans ou plus) ont évolué dans le même sens : reflux des deux catégories au cours de la décennie (période de ralentissement voire de

¹⁴ « Fidéliser au lieu de recruter », *Cyberbtp*, 9/07/2003.

baisse de l'activité du bâtiment), puis accroissement (lors de la reprise). C'est qu'en période de récession, les entreprises se séparent des éléments les plus vulnérables et/ou jugés les moins utiles : d'une part les plus âgés, menacés par l'usure physique, qui parfois bénéficient pour leur départ de dispositifs spécifiques ; et les plus jeunes, selon le principe du « dernier embauché, premier licencié ». L'évolution plus accentuée de la catégorie des moins de 30 ans signale sa plus grande vulnérabilité aux décisions stratégiques des entreprises : la volonté affichée d'attirer des jeunes ne prémunit donc pas ces derniers contre une flexibilité accrue dans l'emploi. Il semble que les politiques d'entreprise fabriquent la démographie du secteur tout autant qu'elles la subissent.

Aussi la volonté d'attirer des jeunes, à conditions de travail inchangées, paraît vouée à l'échec. Non seulement les jeunes dirigés vers le bâtiment tendent à le fuir, mais en réalité les entreprises craignent ces derniers, car les jeunes qu'elles désirent n'existent pas. Les jeunes qu'elles désirent ne sont pas des professionnels, des ouvriers maîtrisant des techniques et des modes opératoires, comme on en trouve à la sortie des CAP : ce sont des individus d'abord, et avant tout, voués à se plier à la discipline du chantier. Si l'on en croit ce responsable de ressources humaines, l'expérience requise des futurs travailleurs du bâtiment est moins une expérience professionnelle qu'une expérience existentielle, proche de ce qu'on nomme ordinairement la « galère », qui serait propre à discipliner et assagir ceux qui l'ont connue :

« J'allais dire, au pire, quelqu'un qui réussit bien scolairement a très peu de chances de venir passer un CAP de maçon. Tout sera fait, dans son entourage, des orientations, pour le diriger vers d'autres métiers que vers celui-là. (...) Quand ils sont dans les centres de formation à temps plein, je dirais, celui qui réussit bien scolairement, il est plutôt incité à poursuivre dans les diplômes. Donc on le voit jamais s'arrêter pour être ouvrier sur un chantier. Et puis les autres, c'est tellement bas qu'ils ne nous intéressent pas. Donc on ne les prend pas. Donc globalement, on est obligé d'aller chercher dans un vivier qui est autre que celui de l'éducation. (...) Plutôt dans les viviers de gens en difficulté, par le bouche-à-oreille, des gens qui sont hors circuit de la formation. C'est dommage mais c'est comme ça.

— *Parce que ceux qui sont trop bas, ils sont trop bas à quel niveau ?*

— J'allais dire, pour suivre les cours, ils ont un niveau intellectuel, ils ont une capacité intellectuelle... ils arrivent pas à suivre les cours, c'est au ras des pâquerettes comme on dit. Et souvent, des difficultés comportementales, en fin de compte. Si plus personne en veut, souvent, c'est pas parce que dans un premier temps, ils sont trop faibles en cours, c'est que, comportementalement, on peut plus les souffrir. C'est un petit peu ça. Donc nous, on les récupère, mais ensuite, quand

ils ont bourlingué, ils ont fait des bêtises pendant quelques années, et puis après on va les récupérer. »

[Responsable recrutement d'un grand groupe de construction]¹⁵

Cette docilité explicitement souhaitée est un premier aspect implicite de la « pénurie de main-d'œuvre ». Cela sera développé plus bas, avec l'idée que la pénurie est « *qualitative, pas quantitative* » (selon Francis Bouygues) et que les qualités demandées sont moins professionnelles que sociales et comportementales. Ce que masque également le discours omniprésent de la pénurie, c'est le peu d'attention qu'y accordent les entreprises dans leurs pratiques. La répétition des discours, des diagnostics et des préconisations tient à ce qu'en réalité ils ne sont pas suivis d'effets. Pourquoi ? Sauf à imputer une incompétence crasse et collective aux acteurs du bâtiment et en particulier aux cadres, il est permis de supposer que les entreprises n'ont pas foncièrement besoin de « remède », que la pénurie n'est pas si criante. Et que, au fond, les entreprises, en particulier les grandes dominant le secteur, cherchent peu à recruter.

L'exemple de deux recherches action (Quéré, Le Goff et Roy, 1989 ; Van de Walle, 2003), conduites à quinze ans d'intervalle, illustre la répétition des réflexions et préconisations concernant l'incorporation et surtout la fidélisation de « jeunes » dans les entreprises. La première date de 1989 ; elle porte sur l'« insertion-formation » de jeunes sur quatre chantiers conduits respectivement par Bouygues, Dumez, la SAEP et la SCGPM (appartenant aujourd'hui aux quatre grands groupes dominant la construction). La seconde, finalisée en décembre 2003, s'intéresse au « recrutement, [à l'] intégration et [à la] professionnalisation des jeunes ouvriers du bâtiment » dans les entreprises du groupe Eiffage construction. L'une et l'autre pointent les difficultés d'une telle insertion et les nombreuses défections de jeunes. Les récriminations de ces derniers portent, de manière identique dans les deux études, sur : la pénibilité du travail ; le fait d'être peu associé aux tâches autrement que comme main-d'œuvre d'appoint ; la lenteur des promotions et leur opacité. La ressemblance entre les préconisations des deux études est encore plus frappante : la première propose la « mise en place d'une équipe d'animation, de coordination et de suivi » tandis que la seconde veut

¹⁵ De la même manière la responsable RH d'une autre grande entreprise précisait : « *On préfère à la limite ce type de population [autour de trente ans] parce que c'est des gens qui sont en général établis dans leur vie sociale aussi, vie familiale, ils vont pas... enfin, parce que le risque qu'on peut avoir avec les petits jeunes, les 18-20 ans, c'est qu'ils nous plaquent du jour au lendemain, aussi. Donc c'est quand même... et on a beaucoup plus de difficultés même, c'est quand on essaie de prendre des contrats d'apprentissage, etc. En jeunes, jeunes, ça fonctionne pas, en règle générale. Ils s'accrochent pas. Alors que quelqu'un qui a trente ans, il a déjà fait un sacré chemin dans sa tête. S'il est dans le BTP, c'est qu'il le veut bien... Alors qu'un contrat d'apprentissage en général, c'est parce qu'ils savaient pas quoi faire, et qu'on leur a dit, "allez donc voir là".* »

« assurer un meilleur suivi des jeunes » et « accompagner les débutants pour assurer leur bonne intégration dans l'entreprise » ; la première recommande la « désignation par l'entreprise d'un responsable chargé de l'opération du suivi des jeunes », la seconde de développer le parrainage et le tutorat ; etc. Les deux suggèrent que la préoccupation du recrutement est en réalité insuffisamment vivace pour devenir prioritaire sur d'autres exigences, notamment de production : ainsi les équipes accueillant des jeunes connaissent des objectifs de productivité inchangés, ce qui les incite à n'utiliser les jeunes que pour des tâches simples. La seconde étude, en particulier, relativise la pénurie de main-d'œuvre en soulignant le malthusianisme des politiques de recrutement : « ... les filiales [d'Eiffage construction] adoptent une stratégie de stabilisation des effectifs et de limitation des embauches au profit, en fonction des besoins, d'un recours à l'intérim, à la sous-traitance ou encore au prêt de personnel entre filiales du groupe. Il s'agit dès lors le plus souvent de rajeunir les effectifs ouvriers tout en les maintenant au même niveau. (...) Certaines filiales, notamment sur la région parisienne, s'inscrivent, afin de maintenir leur compétitivité, dans une perspective de réduction de la population ouvrière : volontairement, le nombre des départs en retraite n'est qu'en partie compensé par celui des embauches » (Van de Walle, 2003 : 26-27).

Autrement dit, les éventuels manques de main-d'œuvre sont en partie reportés sur les intermédiaires que sont les sous-traitants et les agences d'intérim – on verra plus bas que ceux-ci y répondent en puisant dans une main-d'œuvre étrangère précaire. Les grandes entreprises du bâtiment emploient de moins en moins les ouvriers qu'elle utilisent. Ce qui a au moins deux conséquences : d'une part, une bonne part de la main-d'œuvre utilisée est invisibilisée et décriée ; d'autre part, les quelques embauchés¹⁶ des entreprises générales doivent avoir un profil et un comportement au travail en cohérence avec le fait qu'ils sont amenés à côtoyer (et dominer¹⁷) une main-d'œuvre plus précaire et moins valorisée.

¹⁶ J'opposerai dans cette thèse, les « embauchés » aux « intérimaires ». Opposition qui peut sembler curieuse car, au sens juridique strict, les intérimaires sont tout autant embauchés que les titulaires de CDI, même si c'est à durée déterminée et avec l'intervention d'un tiers employeur. Mais dans la mesure où ces termes sont ceux des acteurs des chantiers au quotidien, je me permets de les reprendre.

¹⁷ Par « dominer », j'entends deux choses : 1) le fait de bénéficier au sein d'une organisation d'un statut supérieur, de privilèges institutionnels, d'avantages matériels et symboliques, etc. ; 2) le fait qui en découle, soit par une délégation expresse, soit par la pratique et au gré des interactions, de commander à ceux qui ne bénéficient pas de ce statut et de ses avantages.

1.3. « Il n’y a pas de pénurie quantitative, mais qualitative »

1.3.1. Une politique d’entreprises

C’est Francis Bouygues, toujours en 1964¹⁸, qui précise la portée relative des pénuries de recrutement, en la disant « qualitative » et non « quantitative ». Cette relativisation va d’ailleurs à l’encontre du sens du mot « pénurie », du moins tel qu’il est donné par *Le Petit Larousse* : « Manque complet de ce qui est nécessaire à l’alimentation, à l’activité, etc. : pénurie de main-d’œuvre ». Le responsable recrutement d’un des trois grands groupes français du BTP, mobilisé depuis des années sur cette question de la pénurie, estime quant à lui : « Ça fait douze ans que je suis dans ce truc, douze ans qu’on dit la même chose, et douze ans qu’on fait des chantiers. Honnêtement, je pense qu’on s’en sortira toujours. Ce que je regrette, c’est qu’on n’améliore pas la compétence des gens, mais c’est tout. On pourra toujours trouver des bras pour faire le travail »¹⁹.

Une expression comme « pénurie qualitative » déplace le problème : la menace ne pèse plus directement sur la production (« on pourra toujours trouver des bras pour faire le travail »), mais sur les conditions de la production. Puisqu’il ne s’agit plus d’un manque pur et simple, mais d’un manque relativement aux profils de travailleurs recherchés par les entreprises, l’énigme de la « pénurie qualitative » réside d’abord dans la nature des politiques d’entreprise : quels salariés veulent-elles ?

Pour beaucoup d’ouvriers du bâtiment, le visage qu’offrent les entreprises du bâtiment n’est pas celui du recruteur aux abois, mais de l’employeur ennuyé de recevoir des demandes qui ne lui conviennent pas. Passés 35 ou 40 ans en effet, la probabilité d’être embauché, de sortir de l’intérim ou des contrats précaires, est à peu près nulle. Au-delà de la volonté de rajeunir un personnel dont beaucoup de membres sont guettés par la retraite, le calcul des entreprises sur ce sujet tient peut-être dans cette statistique : seuls 59% des ouvriers de la construction ayant entre 55 et 59 ans (et 36% des plus de 60 ans) seraient encore actifs et occupés, les

¹⁸ In Campagnac et Nouzille, *op. cit.* : 501.

¹⁹ En écho, le responsable de la formation à la FFB disait, en évoquant plus directement l’immigration : « De toute façon les entreprises elles trouvent toujours, lorsqu’il y a du marché, elles trouvent toujours quelqu’un pour faire les travaux. »

autres étant inaptes ou confinés dans un chômage qui cache souvent l'usure physique (Goudard et Jaffrès, 2004)²⁰. Au moment de leur départ en retraite, seules 30% des personnes seraient encore en activité dans le BTP²¹.

Les ouvriers en sont les premiers conscients, comme en témoigne cette discussion joviale entre deux ferrailleurs*²², sur le chantier C. Le premier, Oualid, a près de cinquante ans et travaille en intérim depuis dix ans, dont sept pour la même entreprise de ferrailage ; il sait qu'il n'a aucune chance d'être embauché. Le second, Abdelkader, a 28 ans ; il est ferrailleur intérimaire depuis moins d'un an et espère être embauché. Dans cette discussion, les deux conviennent que Nordine doit se dépêcher s'il veut être embauché. « De 20 à 28 ans, c'est bon, dit Oualid. — Après 30, c'est fini, poursuit Abdelkader. Après 40, c'est... — A l'intérim, dit Oualid. — A la benne », rigole Abdelkader. [Note du 11/03/2004]

Nombre d'embauchés témoignent également que leur entreprise ne recrute plus, comparant cette situation avec les temps révolus, comme ce coffreur* d'une cinquantaine d'années : « Dans le temps, c'était fantastique. Il y avait plein de jeunes, des stagiaires, des apprentis, ils passaient une semaine à l'école, une semaine au chantier. Maintenant c'est fini. — Pourquoi ? — C'est les patrons qui veulent ça. Ils prennent des intérimaires... » [note du 20/01/2004]²³

Enfin, il faut mentionner la situation des ouvriers professionnels de plus de cinquante ans travaillant en intérim, qui rencontrent des difficultés grandissantes à travailler tout au long de l'année, quand bien même ils recherchent des postes bien au-dessous de leurs qualifications passées. Certains se sont résignés à ne travailler que quatre à cinq mois par an, principalement en été.

1.3.2. Réduction des effectifs, recrutements sélectifs, fidélisation

La volonté de recruter des jeunes en recèle une autre : celle de s'attacher durablement le salarié, de le faire évoluer, et de profiter tout au long de son cycle de travail de l'expérience

²⁰ Source : Pro BTP (caisse de retraite complémentaire, paritaire, du BTP), chiffres au 31/12/2001.

²¹ « Dossier : retraites », *Cyberbtp*, 2/09/2003. Par ailleurs, une étude de la Dares note que, bien que la maçonnerie soit l'un des métiers où sont déclarées les plus fortes difficultés de recrutement, bien que le chômage ait diminué de moitié entre 1997 et 2002, les chômeurs de longue durée demeurent plus nombreux parmi les maçons que dans les autres métiers (Dares, 2004).

²² Les termes suivis d'un astérisque figurent dans le glossaire (annexe n° 1).

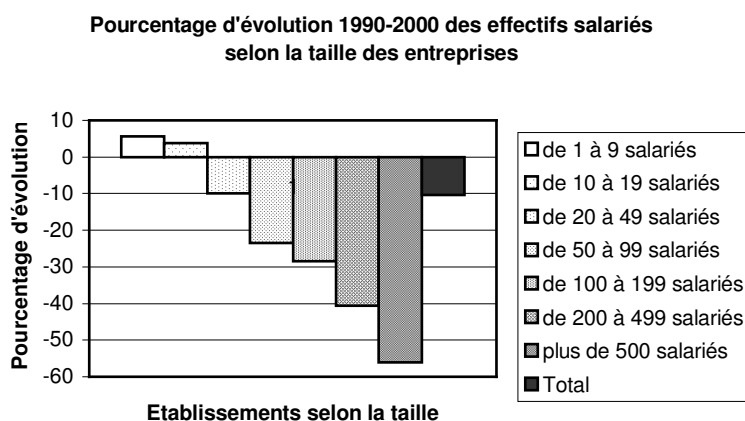
²³ Sur le chantier B2 où nous travaillons alors, il estime qu'il n'y a que 12 ou 13 embauchés de l'entreprise générale pour environ 40 intérimaires dépendant de cette entreprise (étant exclus les sous-traitants et leurs intérimaires). Cependant, selon un autre coffreur, délégué du personnel, il y a à ce moment-là 60 personnes dépendant de B sur le chantier : 30 embauchés et 30 intérimaires (mon estimation étant proche). Au-delà de l'estimation exacte des effectifs embauchés et intérimaires sur le chantier, ces divergences de calcul témoignent de la faiblesse du collectif de travail – les membres de ce collectif ne pouvant qu'avec peine en tracer les contours.

qu'il a accumulée dans l'entreprise. On objectera que les opportunités d'évolution sont logiquement limitées : il y aura toujours plus d'exécutants que de chefs. Mais la tendance des entreprises du gros œuvre est, précisément, de ne plus recruter que ceux qui sont promis à être chefs, ou du moins ceux qui, tout en demeurant formellement sur une qualification d'ouvrier qualifié ou hautement qualifié, seront amenés à encadrer d'autres ouvriers. Externalisant leurs activités, recourant à l'intérim, les entreprises, et en particulier les entreprises générales, ont réduit leurs effectifs ouvriers.

La tendance est générale, mais les entreprises n'en sont pas toutes au même niveau d'externalisation. Par exemple, d'après une responsable RH en entretien, l'entreprise GTM bâtiment compte 200 ouvriers pour 300 cadres et employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) – tandis que l'ensemble du secteur compte trois ouvriers pour un cadre et ETAM, hors intérimaires. En réalité, un tiers des cadres et ETAM dans cette entreprise supervisent des chantiers, majoritairement de second œuvre, où n'interviennent aucun ouvrier de GTM bâtiment. Ce qui signifie qu'il y a en moyenne, pour les autres chantiers GTM, un ouvrier pour un cadre et ETAM. La responsable concluait : « Et je pense que c'est à peu près la politique sur laquelle on voudrait rester. Sachant qu'il y en a quand même beaucoup qui sont assez âgés. Donc il va y avoir beaucoup de départs. Donc on va recruter par rapport à ces départs-là, et rajeunir la fameuse pyramide des âges, mais on va pas forcément augmenter... Avoir 250 ouvriers à l'heure actuelle, ça nous intéresse pas. »

Une répartition similaire s'observe à Bouygues bâtiment Ile-de-France, cœur du groupe Bouygues construction, dont seulement 44% des effectifs sont ouvriers. En revanche, dans les entreprises du bâtiment du groupe Eiffage, 63% des effectifs sont ouvriers (Van de Walle, 2003).

On remarquera, à partir de statistiques plus globales, que plus les entreprises du BTP sont grosses, plus leurs effectifs ont diminué au cours de la décennie 1990. Inversement seules les petites entreprises ont vu leurs effectifs augmenter :



Source : Plaquettes annuelles « Formation, qualification, emploi dans le bâtiment et les travaux publics » éditée par la direction des Affaires économiques et internationales du ministère de l'Équipement

« Avant il y avait une autre ambiance. Aujourd'hui il y a plus de jeunes dans les bureaux que sur le chantier. Il y a plus d'ETAM et de cadres que d'ouvriers. Ils sous-traitent tout, tout ce qu'ils font c'est qu'ils surveillent les sous-traitants », commente un chef d'équipe d'entreprise générale, proche de la retraite. Les entreprises n'achètent plus directement qu'une fraction de la force de travail qu'elles utilisent. Sur les chantiers les plus avancés dans cette voie, le représentant de l'entreprise générale le plus bas, relativement aux grilles de classification, est un chef d'équipe. Ainsi les entreprises réduisent leurs propres effectifs salariés à un minimum qui tend à s'établir au niveau de l'encadrement. Dès lors, comme on peut le lire dans l'étude demandée par Eiffage construction, « *d'avantage qu'un ouvrier qualifié, qu'un professionnel, le candidat recherché est un jeune motivé et sérieux, courageux et investi dans son travail, c'est-à-dire assidu, ponctuel et disponible (dépasser l'horaire prévu pour terminer un travail, accepter des déplacements quotidiens importants), capable de s'intégrer dans une équipe de travail et de respecter la hiérarchie, ayant l'envie d'apprendre et, pour partie tout du moins, d'évoluer dans l'entreprise* » (Van de Walle, 2003 : 30).

Dans un secteur qui s'est longtemps accommodé d'un fort turn-over, y compris en période de pénurie, la question de la loyauté du salarié, condition de sa fidélisation, est à la fois nouvelle et cruciale. Là encore, Francis Bouygues appartient aux novateurs, qui écrivait en 1964 : « *Certes, leurs bras nous sont soumis, mais nous avons aussi besoin de leur cœur, et plus encore que dans toute industrie* » (in Campagnac et Nouzille, 1988 : 500).

Le Bouygues des années 1960 connaît un taux de turn-over qui avoisine les 200% par an. Stabiliser une partie des ouvriers et développer l'« esprit d'entreprise » y deviennent des soucis majeurs. Ainsi le principal syndicat de l'entreprise est-il suscité par Francis Bouygues, qui lui impose d'être « participatif ». Par la suite, les cercles qualité, petits groupes d'une dizaine de personnes, ont vocation à supplanter le comité d'entreprise. Mais l'innovation la plus célèbre de Bouygues tient dans les Compagnons* du Minorange, paradoxal Ordre d'entreprise. Tandis que le compagnonnage historique organisait la solidarité ouvrière et l'autonomie par rapport aux donneurs d'ouvrage, l'Ordre que préside Francis Bouygues vise à attacher les ouvriers à l'entreprise et à susciter une allégeance personnelle des ouvriers à leur patron²⁴. Divers avantages, plus symboliques que matériels

²⁴ Dans la mesure où seuls les ouvriers peuvent appartenir à l'Ordre, et où quiconque devient chef d'équipe doit le quitter, les Compagnons du Minorange s'interprètent également comme un moyen de contourner le pouvoir

d'ailleurs, rappellent régulièrement aux Compagnons qu'ils constituent une élite. Elite ils sont, élite ils resteront : le taux d'ouvriers appartenant à l'Ordre ne doit pas dépasser 10%²⁵. L'attachement que manifeste l'entreprise à l'égard de ses salariés demeure très sélectif : les autres attendront, ou partiront s'ils exhibent un piètre « esprit Bouygues » aux yeux de leur hiérarchie. « La constitution du profil Bouygues se joue, pour une part, dans ce double mouvement d'entrée-sortie. Seules demeurent, en effet, les catégories de population susceptibles de se soumettre à la discipline du groupe ou capables de s'y « adapter » » (Campagnac et Nouzille, 1988 : 474).

Divers dispositifs visant à développer l'« esprit d'entreprise » ont vu le jour. Ils s'inscrivent dans une tendance plus globale du management contemporain, mais il serait faux de considérer qu'ils sont devenus une loi s'appliquant à tous les salariés. Dans le bâtiment, la loyauté demandée à ces quelques élus embauchés est d'autant plus nécessaire qu'ils constitueront, sur les chantiers et au quotidien, l'encadrement de tous ceux, sous-traitants et intérimaires, dont le statut est plus précaire, et qui ont par conséquent beaucoup moins de raisons de se montrer loyaux.

1.4. L'imaginaire de la pénurie, ou comment l'on nie la valeur de ceux qu'on utilise effectivement

Sur le chantier D, le dernier où j'ai travaillé, j'étais ferrailleur intérimaire dans l'entreprise FF. J'ai bénéficié, sinon d'un favoritisme, du moins de la préférence explicite du chef de chantier. Deux jours avant mon arrivée, le chantier avait été encerclé par une centaine de policiers, et dix ferrailleurs sans papiers sur une quinzaine présents avaient été emmenés menottés ou s'étaient enfuis. Peu menacée juridiquement, l'entreprise de ferrailleur y voyait comme principal inconvénient la désorganisation de son équipe. Encore peu rompu au métier (c'était ma première mission comme ouvrier qualifié), j'avais l'avantage, partagé avec la majorité des autres ferrailleurs, d'être assidu, ponctuel et disponible et, comme atout supplémentaire, la garantie d'existence légale que me confère la nationalité française. Plusieurs fois, Ilinho, le chef de chantier me présenta au conducteur de

des hiérarchies de chantier – préoccupation commune aux directions d'entreprise de l'époque (cf. Campinos-Dubernet, 1984 : 236-238). De là à dire que le Minorange est un « *Ordre autogéré* », comme on peut le lire sur un CD-ROM de promotion de Bouygues, il y a un pas que la phrase qui précède empêche de franchir : « *Le président de l'Ordre est le président de l'Entreprise* ».

²⁵ Dans certaines filiales cependant, le taux d'ouvriers appartenant à l'ordre atteint 20%. Mais un DRH du groupe, ancien responsable du Minorange, expliquait en entretien que l'idéal, puisqu'il s'agissait d'une élite, était 10%.

travaux de l'entreprise en disant : « C'est lui, le ferrailleur comme on en voudrait ». A part, le conducteur me dit (également plusieurs fois) : « C'est vraiment rare un Français dans la ferraille. Nous on n'en a qu'un seul. Evidemment c'est notre meilleur chef. » En revanche, l'un comme l'autre²⁶ considéraient les ferrailleurs pris dans leur ensemble comme du personnel de mauvaise qualité – l'expliquant parfois par la forte présence de sans-papiers et par les politiques d'entreprise, et l'exprimant plus régulièrement et publiquement sur un mode raciste, par exemple : « C'est bon, avec les Arabes, on a notre quota d'handicapés ! » Ce qui s'avère exemplaire dans cette histoire, c'est que « le ferrailleur comme on en voudrait » n'existe pas, ou du moins n'avait (dans mon cas) aucune intention de rester dans le bâtiment, et ne se pliait aux exigences du travail que parce qu'il savait l'expérience provisoire (ce que résumait un coffreur sur un autre chantier : « On dit les immigrés, les immigrés, mais tu connais des Français qui viendraient faire ça ? Même toi, tu fais un tour et puis... »). Et la valorisation de cet ouvrier qui n'existe pas a pour pendant la dévalorisation systématique de ceux qui existent, de ceux qui de fait construisent les bâtiments.

Le discours de la pénurie a pour effet de voiler les raisons du recrutement constant de nouveaux immigrés, et de jeter sur eux un discrédit préalable. Second choix, pis-aller : la main-d'œuvre effective des chantiers n'est jamais la main-d'œuvre désirée. Ce discours revient à dire qu'on ne veut pas de la main-d'œuvre qu'on utilise – ou du moins, d'une partie de cette main-d'œuvre. D'ailleurs, on en veut si peu qu'on ne songe pas à la former (cf. chap. 12) de manière à constituer la relève qui, paraît-il, fait tant défaut : l'argument de la pénurie masque et justifie dans le même temps la relégation continue de toute une frange des travailleurs. A écouter les plaintes insistantes des décideurs du bâtiment, cela fait plus de quarante ans que l'on manque de main-d'œuvre et que les bâtiments sont construits avec une forte proportion de mauvais ouvriers – sauf, bien sûr, pendant les périodes de licenciements massifs où le BTP perd des centaines de milliers d'emplois. Par « mauvais ouvriers », il faut comprendre, à demi-mot, « nouveaux immigrés » : depuis Francis Bouygues, toujours lui, qui récusait en 1964, bien que l'utilisant abondamment, le recours à la main-d'œuvre étrangère (« *elle est toujours d'une qualité très médiocre* » alors que « *la pierre d'achoppement de la mécanisation, de l'industrialisation, de l'organisation et de la productivité, c'est la qualité de la main-d'œuvre* » [in Campagnac et Nouzille, 1988 : 499]), jusqu'à cette responsable de la FFB, elle aussi citée au début de ce chapitre, qui juge aujourd'hui que « *faire venir des troupeaux d'étrangers, moi, je ne crois pas que ce soit une solution* ». Maghrébins et

²⁶ J'ai côtoyé quotidiennement le chef de chantier ; quant au conducteur de travaux, j'ai, après cette mission sur ce chantier, réalisé un entretien avec lui.

Portugais hier, Maghrébins, Turcs ou Africains aujourd'hui, sont pointés comme le signe, sinon la cause, d'une dévalorisation constante du savoir-faire et de l'image du secteur.

Pénurie imaginaire ? Trancher sur cette question, dans un sens ou dans l'autre, ce serait endosser la problématique techniciste qui la sous-tend. Ce serait croire que construire des bâtiments se réduit à un problème d'adéquation entre des tâches précises et des compétences identifiables, sans voir que la définition des tâches comme la capacité (et l'aspiration) d'individus à les remplir sont mouvantes, dynamiques, car elles sont d'abord des enjeux de pouvoir et des objets de luttes avant d'être des questions techniques. Plutôt que de savoir si la pénurie est imaginaire ou non, il suffit de dire que la pénurie est l'imaginaire d'un secteur qui n'a pas besoin de valoriser beaucoup sa main-d'œuvre pour créer de la valeur. Un secteur dont les manques de main-d'œuvre qualifiée sont à l'occasion sensibles, mais pas assez pour l'empêcher de se reproduire. Le travailleur désiré et dessiné par l'imaginaire de la pénurie, travailleur jeune, grandi en France, dynamique, qualifié, loyal, voué à la promotion et à l'encadrement, engagé aussi bien dans sa propre réussite que dans celle de son employeur, présentable au client²⁷, ne concerne que les noyaux des entreprises. Cette image apparaît en revanche comme le négatif de ce que recherche et produit l'organisation actuelle des chantiers pour les travailleurs des périphéries. Non que les travailleurs des chantiers soient foncièrement et collectivement peu qualifiés, peu fiables, stagnants et pas présentables. Là n'est pas la question, et l'on verra plus loin tout ce qui reste ou s'invente de coopération et de savoir-faire, formels et informels, y compris parmi les travailleurs les plus précaires et les moins qualifiés. Mais un mode de gestion orienté par la précarisation, tel qu'il se pratique aujourd'hui dans le bâtiment, défavorable à la formation et à la promotion, tend à fabriquer de tels travailleurs. A l'accusation de leurs supérieurs et employeurs : « *C'est pas de la bonne main-d'œuvre* », ces travailleurs répondent en accusant le travail : « *C'est pas un métier* » – formule ambiguë qui, pour dénoncer les conditions du travail, passe elle aussi par le déni de savoir-faire.

²⁷ D'après la convention collective du bâtiment, les ouvriers ont des fonctions de représentation dès le niveau III-1. Dans le cas de l'entreprise générale dont le fichier du personnel sera étudié plus loin, par exemple, cela représente près de 90% de l'effectif ouvrier.

1.5. Conclusion : l'envers implicite du discours

La problématique de la pénurie n'en est pas une : elle clôt la discussion en imposant les termes du débat. Elle met l'accent sur le manque, le vide, le dysfonctionnement, alors que l'étonnement devrait plutôt porter sur le fait qu'en dépit de cette pénurie tant de fois annoncée, le bâtiment fonctionne ou du moins réussit à se reproduire. C'est-à-dire qu'à un niveau global, par-delà les faillites de telle ou telle entreprise, on continue de produire du bâti et d'en renouveler les moyens de production. Ce sont les modalités de cette reproduction qu'il s'agit d'étudier. Elles se retrouvent, en creux, dans le discours de la pénurie, à travers ces deux propositions :

1.5.1. Les qualités professionnelles comptent moins que les qualités sociales telles que disponibilité et obéissance

Dans les entretiens, les responsables patronaux ou de ressources humaines conjuguent un langage de la discipline et de la loyauté, une minimisation des savoir-faire appris en formation et une préférence pour l'apprentissage sur le tas : les travailleurs que recherchent les entreprises du bâtiment ne se distinguent pas en priorité par leurs qualités professionnelles. Et pourtant, leur recrutement s'avère très sélectif. C'est que les quelques embauchés revêtent pour l'entreprise une plus grande importance stratégique que ceux d'hier : amenés à encadrer, ils se doivent, au-delà de l'exécution de leur tâche, d'être fiables et loyaux. Quant à ceux qui restent dans le « volant » ou la « périphérie », la question de leurs qualités sociales n'est pas moins décisive, même si elle se pose en des termes différents : il faut un certain degré de vulnérabilité sociale pour endosser le rôle de travailleur précaire du bâtiment – d'où la présence importante, voire exclusive dans le gros œuvre francilien dont on va parler, d'immigrés.

La première partie de la thèse portera ainsi sur les transformations de l'emploi dans les entreprises du bâtiment : externalisation et précarisation. En rapprochant les modalités d'encadrement du travail et celles de l'immigration, elle essaiera de montrer la congruence entre les profils de travailleurs et les profils d'immigrés ainsi fabriqués. Et la deuxième partie, en mettant l'accent sur l'évolution des techniques productives et les conditions de travail

(sécurité, cadence et discipline), montrera l'état d'un rapport de forces construit par le recours à l'immigration et à la précarisation, légale ou non, des travailleurs.

1.5.2. Certaines catégories de main-d'œuvre seulement sont dignes d'être stabilisées

Les plaintes sur le manque de main-d'œuvre s'associent dans la pratique à un abandon progressif, par les entreprises, d'un profil de travailleurs qu'elles continuent néanmoins d'utiliser sur les chantiers, à travers la sous-traitance ou l'intérim. Si l'on resitue le discours de la pénurie dans ce contexte, on comprend que tous les travailleurs du bâtiment n'ont pas, loin s'en faut, vocation à trouver une place stable dans le secteur. Découper (à tous les niveaux, on le verra) les collectifs de travail entre un « centre » et une « périphérie » a pour avantage de diviser le collectif, et de ne pérenniser (et donc de ne payer) que le minimum de qualification et de loyauté nécessaires.

On verra en seconde partie qu'une précarité complète n'est, pour les entreprises, ni envisageable ni souhaitable. Elle ferait peser trop de risques sur la qualité de la production, sur la possibilité même de produire : fuites, déloyautés, perte de savoir-faire, etc. On peut alors formuler la question qu'affrontent les entreprises de cette manière : à partir de quand les stratégies de baisse du coût du travail deviennent-elles trop coûteuses ? Leur réflexion est conditionnée par le mode de valorisation des produits, par le fait que la production de bâtiment tend à prendre moins d'importance aujourd'hui dans les stratégies des groupes. Ces derniers s'orientent vers la captation de concessions et d'activités à haute valeur ajoutée. La production du bâti en lui-même devient alors un support nécessaire, mais non une source directe ou exclusive, de leurs revenus, ce qui explique peut-être une certaine indifférence à ce qui se passe sur les chantiers (chap. 2). Néanmoins, les deuxième et troisième parties suggéreront que, puisque l'on ne peut éliminer l'étape de réalisation de bâtiments, et puisque la marchandisation du travail fait peser sur cette étape des risques trop lourds pour être entièrement négligés, il faut d'une manière ou d'une autre limiter la dévalorisation de la force de travail – du moins faire en sorte qu'elle ne soit pas systématique et uniforme.

Première partie

Le travail sans la personne

Une précarité renouvelée destinée à des immigrants

Introduction

« Un jour j'avais mal aux yeux. Il y avait un gravats qui était tombé dedans. J'ai montré à Amadeo [le chef d'équipe], il m'a dit : "Va mettre les gouttes, tu reviens travailler." J'ai dit : "Tu es malade ou quoi ?" Je suis allé à l'hôpital. J'ai arrêté le travail mais Amadeo voulait pas que j'arrête le travail. (...) Quand je suis parti là-bas, Amadeo il voulait se fâcher, je lui ai dit : "Mais tu es malade ? Tu es vraiment malade. Toi, il y a que le travail qui t'intéresse, tu t'en fous de la personne. Tu veux seulement le boulot". »

[Koïta, manœuvre sur le chantier B1]

Bâtiment et mobilité : des compagnons aux migrants

L'analyse des secteurs industriels, par exemple l'automobile, se fait généralement sous l'angle du « ici et maintenant ». Une étude du bâtiment comme organisation résolument contemporaine coule moins de source. Arguant qu'on a de tout temps construit (alors qu'on

n'a pas toujours fabriqué des voitures), certaines évocations empruntent des détours historiques allant parfois jusqu'aux architectes des Pharaons (Pouille, 2002). Il arrive plus souvent qu'on évoque les corporations d'Ancien régime, qui dominent les métiers du bâtiment jusqu'au XIX^e siècle, et qu'on se réfère aux Tours de France des compagnons pour affirmer que la mobilité est indéfectiblement liée à l'activité de construire (Bayard, 1990). Mais la comparaison avec les migrations modernes ne tient pas. La mobilité des compagnons des corporations était encadrée, organisée : là où ils arrivaient, et dès lors qu'ils appartenaient à l'ordre corporatif, ils étaient reçus, hébergés, placés chez un maître par un agent spécialisé de la corporation (« rouleur », « premier en ville ») – et ils ne pouvaient refuser ce placement. L'expérience de la mobilité, dans les corporations, appartenait aux rites d'institution qui consacraient un nouveau membre de l'ordre corporatif. Elle était un élément de constitution de cet ordre, et l'ordre tirait sa force de la protection qu'il assurait à ses membres, de sa capacité à interdire aux individus extérieurs de trouver du travail (ou à les soumettre dans des relations de sous-traitance)¹. En revanche, les travailleurs immigrés modernes ont éventuellement un métier, mais pas un statut, et comme tous les salariés, « louent leurs services » (selon la formule du Code civil napoléonien) en concurrence avec d'autres « loueurs » individuels.

La chronique des corporations au XIX^e siècle est celle d'une institution interdite (par la loi Le Chapelier de 1791), divisée et déclinante. L'institution périclité car elle se montre de plus en plus incapable d'assurer son rôle : contrôler ce qui tend à devenir un marché du travail. Les ordres compagnonniques se divisent, se disputent les places dans des affrontements parfois meurtriers. En même temps, des paysans venus travailler en ville, de manière saisonnière ou durable, forment une concurrence qui mine la cohésion des corporations. La capacité d'organisation et de combativité des travailleurs du bâtiment se retrouve provisoirement dans la force des syndicats qui en émanent. Néanmoins, ces syndicats demeurent éclatés selon les métiers. Leur unification progressive et tardive au cours du XX^e siècle (Tallard, 1989) s'accompagne de leur affaiblissement. Selon Gérard Noiriel, « *considérés comme le fer de lance du mouvement gréviste au début du XIX^e siècle, très présents encore dans les luttes*

¹ Voir Bayard (1990) et Pouille (2002), qui ont décrit le compagnonnage – tous deux en les présentant sous l'angle des paradis perdus, où maîtres et compagnons, patrons et salariés vivaient en bonne intelligence. Voir également Mazé (1993) qui, dans un ouvrage publié par la fédération construction de la CGT, évoque les corporations en les présentant comme des rudiments de solidarité ouvrière qui furent cependant un frein à une véritable solidarité de classe. Enfin, pour une comparaison directe entre la mobilité des compagnons et celle des travailleurs immigrés, on peut se reporter à Beaune (1989).

collectives de la fin du siècle, [constituant] l'une des fédérations les plus importantes de la CGT en 1936 (plus de 2000 syndicats et 10% des effectifs syndiqués), les "gars du Bâtiment" sont progressivement marginalisés des combats ouvriers de notre siècle. A tel point qu'aujourd'hui, c'est le secteur où les taux de syndicalisation sont les plus faibles de toute l'industrie française. D'où la faiblesse des garanties collectives malgré l'ancienneté des pratiques de négociation collective » (1989 : 129). Entre temps, le secteur du bâtiment est devenu l'un des secteurs les moins attractifs pour les travailleurs. Sa main-d'œuvre a régressé dans la hiérarchie du monde du travail, supplantée à la fin du XIX^e siècle par celle de la mécanique et de la métallurgie, nouveaux métiers issus de la deuxième industrialisation. La « modernisation » du bâtiment, sa « libération » des corporations, inaugurent une dépossession croissante des travailleurs du contenu de leur travail et, parallèlement, des « pénuries » chroniques de main-d'œuvre qualifiée – la première d'importance date de la fin du XIX^e siècle (Barjot, 1989). Alors qu'on était compagnon à vie, le bâtiment est devenu le secteur de transit par excellence, « accueillant » une immigration massive, constituant une « armée de réserve des travailleurs » pour le compte des autres secteurs (Beaune, 1989 : 94).

Les plus emblématiques, sinon les plus nombreux, de ces travailleurs immigrés du bâtiment au XIX^e siècle sont ceux du centre de la France (Auvergne, Limousin, Creuse) qui viennent à Paris ou à Lyon, connus notamment parce que l'un d'entre eux a laissé un témoignage de cette migration. Dans *Léonard, maçon de la Creuse* (paru en 1895), Martin Nadaud relate les migrations des années 1830 et 1840 : la volonté de sauvegarder la communauté villageoise au fondement de la migration, l'usure et le danger au travail, la volonté de travailler dur², la dépendance croissante vis-à-vis de la ville, l'installation définitive d'un bon nombre de migrants, l'hostilité des autochtones³. L'arrivée de migrants dans des quartiers et des occupations spécifiques, notamment de la construction, fait d'eux une population stigmatisée, sur la base d'attributs ethniques voire « raciaux » qui ne recoupent encore ni les frontières de la nationalité française ni celles de la « race blanche ». Dans *Classes laborieuses, classes dangereuses*, Louis Chevalier décrit l'attention particulière que leur vouent autorités policières, hommes politiques ou journalistes : « Ces effectifs sont d'autant plus précisément mesurés qu'ils apparaissent comme plus inquiétants et qu'ils sont surveillés plus

² « Plus nous faisons d'heures supplémentaires, plus nous étions contents » (Nadaud, 1976 [1895] : 106).

attentivement par la police » (Chevalier, 1984 [1958] : 386). Les petits métiers de migrants sont décrits « *dans ces nombreux faits divers de presse qui, relatant les incidents de la rue, attribuent nécessairement aux immigrants le travail, le costume, les vices ou les qualités de leur état. Qu'ils s'agisse du travail ou du plaisir, les groupes régionaux sont décrits comme de véritables lieux clos : nous dirions aujourd'hui des isolats* » (*ibid.* : 494). En 1830, un parlementaire propose ce qu'on pourrait nommer, en paraphrasant un slogan actuel, la préférence parisienne : « *Je demande qu'on emploie de préférence les pères de famille et les ouvriers domiciliés à Paris. (...) De plus, le gouvernement devrait chercher le moyen de faire refluer volontairement dans les départements la classe surabondante des ouvriers qui se trouvent à Paris* » (cité par Chevalier, *ibid.* : 597).

Quelques dizaines d'années plus tard, les nouveaux ouvriers du bâtiment sont italiens. Leur présence n'est pas contestée tant que la croissance économique assure un emploi abondant. Mais avec la crise des années 1880 et le reflux de travailleurs français vers des tâches moins qualifiées, les Italiens deviennent la cible de manifestations et d'affrontements, les travaux publics étant le secteur le plus touché : en Côte-d'Or en 1882, à Paris en 1884, 1886, 1887, grève des terrassiers sur le chantier du port de La Pallice en 1886, affrontements à l'arme blanche sur divers chantiers ferroviaires en 1888, incidents sur le chantier de la Société des Grands Travaux de Marseille en 1894, les ouvriers français demandant « *le départ de la main-d'œuvre étrangère* ». Dans ce dernier cas, la direction refuse, cherchant à conserver cette main-d'œuvre jugée docile et peu regardante sur le salaire. En revanche, les autorités politiques prétendent freiner l'immigration et promouvoir la préférence nationale : décret de 1889 renforçant les contrôles à l'entrée des frontières, et décret Millerand de 1899, imposant de ne pas dépasser des quotas d'étrangers sur les chantiers de commandes d'Etat (Barjot, 2001 : 71-72).

Dans cette rapide évocation des migrants creusois et italiens, certains mécanismes préfigurent ceux qui seront décrits plus loin. D'une part, sur l'émigration-immigration : origine paysanne des nouveaux prolétaires, occupation d'activités et de quartiers spécifiques, mythe du retour et installations définitives... « *A lire Nadaud, on comprend la Goutte-d'Or* », écrit ainsi Jean-

³ « *Un jour que je rôdais autour d'un groupe d'ouvriers occupés à creuser un puits artésien, trois ou quatre d'entre eux, plus effrontés que les autres, se mirent à me plaisanter. "Eh ! petit mufle, tu n'avais donc plus de châtaignes à te mettre sous la dent, que tu viens manger notre pain"* » (*ibid.* : 48).

Pierre Rioux dans sa préface de *Léonard, maçon de la Creuse* (Nadaud, 1976 : 13)⁴. D'autre part, sur l'utilisation des travailleurs immigrés dans le secteur du bâtiment : secteur « d'accueil » par excellence, se servant de la main-d'œuvre immigrée pour limiter l'augmentation des salaires, mais où les retournements de conjoncture économique amènent à remettre en cause la légitimité des immigrés à occuper des emplois.

Cependant, on ne peut analyser le bâtiment comme le lieu d'un éternel recommencement : ni du point de vue de la valorisation du capital, du tissu productif, des techniques ou des modalités d'emploi ; ni du point de vue de l'utilisation de l'immigration, et des relations interethniques qui s'y tissent. Si l'on a dit plus haut que le secteur se reproduit, c'est-à-dire qu'il continue de produire et de se donner les moyens de produire, cette reproduction n'est pas à l'identique. S'il est tributaire d'une histoire qui le marque, il apporte aujourd'hui des réponses spécifiques à des questions traditionnelles : comment fabriquer du profit ? Comment, dans cette activité variable flexibiliser la main-d'œuvre ? A quel type de main-d'œuvre recourir ? Quels savoir-faire solliciter, comment les organiser et les reconnaître ?

Le chapitre 2 s'intéresse aux modalités passées et actuelles de formation du profit dans le bâtiment, en soulignant l'orientation oligopolistique du secteur. Si cette orientation s'accompagne pourtant d'une multiplication du nombre d'entreprises présentes sur un chantier, c'est que les grandes entreprises générales ont emprunté le chemin de l'externalisation, dont le chapitre 3 étudie les implications. Forme d'externalisation particulière, qui permet d'utiliser directement de la main-d'œuvre sans l'employer, l'intérim, examiné au chapitre 4, révèle dans sa pratique quotidienne des formes d'emploi inédites, débordant le cadre juridique du travail temporaire. Toutes ces tendances ne sont pas propres au bâtiment, mais elles y sont, de même que la pénibilité du travail, particulièrement fortes : aussi les travailleurs du bâtiment doivent-ils être particulièrement contraints de les subir. Le statut des travailleurs immigrés y contribue, comme on le verra au chapitre 5. Le chapitre 6, sur lequel se conclut cette partie, examine les transformations de la qualification à la lumière de ces tendances, comme construction mêlant les changements technologiques, le savoir-faire

⁴ Gérard Noiriel écrit de même : « *Il suffit de lire l'autobiographie de Martin Nadaud pour que les points communs entre la situation de l'émigré algérien au milieu du XX^e siècle et celle du maçon de la Creuse, cent ans plus tôt, sautent aux yeux : même contrôle du groupe villageois au départ, même délégation temporaire d'un membre du groupe vers la région parisienne pour résoudre des problèmes internes au monde rural (achat de terres, dot, dédommagement des cadets...)* » (1988 : 149).

réel, et la reconnaissance de ce savoir-faire – liée à la qualité sociale reconnue aux individus. Ce qui semble acquis dans ce secteur, y compris pour les travailleurs qui sont aujourd'hui relativement favorisés (car recherchés pour leur savoir-faire), c'est l'absence de maîtrise des ouvriers sur leurs métiers et leur exposition à des retournements brutaux de conjoncture ou à des changements dans la technologie et l'organisation productive.

CHAPITRE 2

LA PEUR DU MARCHÉ**UNE BREVE HISTOIRE DU BTP DEPUIS 1945**

Pourquoi faire commencer cet historique du bâtiment en 1945 ? D'une part, parce qu'une telle datation reste à taille humaine : le bâtiment des « trente glorieuses » appartient encore à l'expérience des travailleurs du bâtiment d'aujourd'hui. Ne serait-ce qu'à travers ce qu'en racontent ou en ont raconté des parents, des collègues, des amis : le « dans le temps » des conversations désigne cette période d'après-guerre qui court jusqu'aux années 1970. D'autre part, parce qu'il y a bel et bien rupture, surtout à partir des années 1950, qui tient moins à des inventions techniques, qui pour beaucoup étaient connues dès les années 1930, qu'à la possibilité de les mettre en application. Ce n'est qu'après la guerre que le bâtiment s'est affronté à de sérieuses tentatives d'industrialisation, soutenues par une commande d'Etat abondante.

Seconde question : pourquoi parler de « peur du marché » dans le cas particulier du bâtiment ? Après tout, le phénomène semble bien plus général : les entreprises recherchent le profit ; la concurrence tue le profit ; donc les entreprises cherchent à tuer la concurrence. Par ailleurs, le secteur du bâtiment a longtemps été, et est encore, caractérisé par une faible concentration du capital – par opposition aux industries pharmaceutique ou automobile, par exemple. Mais contrairement à la fabrication de voitures, la production de bâtiments fut beaucoup moins liée à la demande de particuliers, et beaucoup plus à la commande d'Etat. Une situation particulière en découla, où le grand nombre d'acteurs présents sur le marché n'était pas significatif de l'intensité de la concurrence ressentie par les entreprises. Ce sont la raréfaction des commandes d'Etat et la chute de l'activité à partir des années 1970, qui transformèrent les stratégies des entreprises – du moins de celles qui survécurent. Ces stratégies dépassèrent la seule construction de bâtiments. Autrefois plutôt dominées dans la chaîne de la construction par les maîtres d'ouvrage et les promoteurs immobiliers, les entreprises de construction, désormais rassemblées dans quelques grands groupes, ont acquis des positions dominantes, capables d'attirer à elles un grand nombre d'activités connexes et d'influer sur les marchés.

2.1. 1945-1970 : la « période euphorique »

2.1.1. Une activité adossée à l'Etat

Depuis les années 1970, se sont développées les critiques à l'encontre du dirigisme économique de l'Etat français. Ces discours imputent cet interventionnisme, sinon à une sorte d'essence française, du moins à une tradition multiséculaire prenant sa source aussi bien dans le colbertisme d'ancien régime que dans le jacobinisme révolutionnaire¹. Cependant, les recherches historiques ont montré l'importance de la rupture intervenue après la Seconde guerre mondiale (par exemple Kuisel, 1984). Durant le XIX^e siècle et la première moitié du XX^e siècle, le libéralisme était l'idéologie et la pratique dominantes : l'Etat se contentait de faire régner l'ordre et respecter la propriété privée des moyens de production, ne « faussant » les règles du marché que par un protectionnisme ponctuel.

Dès la crise des années 1930, des théoriciens de la planification, qu'ils soient socialistes ou qu'ils demeurent dans le cadre de l'économie de marché, dénonçaient le « *malthusianisme* » économique des dirigeants. Après guerre, alors que le mode de gouvernement de la troisième république est décrédibilisé par la rapide défaite de 1940, qu'une partie du pays est à reconstruire, et que les Etats-Unis approvisionnent l'Etat français en capitaux et en conceptions expansionnistes de l'économie, cette génération de planificateurs cherche à s'imposer. Si l'industrie du BTP n'est pas un objectif en soi, elle apparaît comme un levier de la reconstruction et du développement de la France. Il faudra construire de nouveaux bâtiments industriels, des équipements (hôpitaux, écoles...), renouveler le stock de logements, souvent vétustes, héberger une population en forte croissance (« baby boom » et immigration). Ainsi, la population active dans le bâtiment double presque entre 1949 et 1970. La demande en bâtiment, notamment publique, se fait abondante et inconditionnelle : l'Etat ne peut pas se permettre de ne pas construire. Ce que l'on conçoit alors comme une modernisation de l'économie française passe par le secteur de la construction qui, parce qu'on a besoin de lui, fait paradoxalement l'économie de cette modernisation.

¹ Cf. par exemple l'essai à succès de Laurent Cohen-Tanugi, *Le droit sans l'Etat*, paru en 1985.

2.1.2. Une valorisation du capital avantageuse

En effet, puisque « *l'expansion des marchés de BTP [dépend] fort peu de l'effort accompli par la branche* » (Campinos-Dubernet, 1984 : 58), le secteur limite ses efforts, et semble prendre du « retard » par rapport aux démarches de rationalisation et de mécanisation que connaissent les autres industries. Ce qui n'empêche pas le bâtiment de disposer d'une productivité en valeur qui a peu à envier aux autres secteurs : ainsi, dans leurs analyses fondées sur les données de la comptabilité nationale, Christian Baudelot et Roger Establet montrent qu'en 1971, il faut 258 000 travailleurs pour produire 10 milliards de francs de bâtiment, ce qui situe le secteur dans la moyenne, juste devant les produits métallurgiques ou l'électronique lourde, et juste derrière l'automobile et l'électroménager, tous ces secteurs connaissant pourtant une mécanisation plus poussée (Baudelot et Establet, 1979 : 36). Les produits du bâtiment se vendent bien, pourquoi améliorer leur production ? Dans les années 1970, on explique la faible mécanisation par la soumission économique des entreprises du bâtiment aux propriétaires fonciers et la captation par ces derniers, sous forme de rente, des gains de productivité que pourrait opérer le bâtiment. Myriam Campinos-Dubernet récuse cette interprétation : « *Les informations contenues dans la comptabilité nationale montraient que cette branche [le BTP] avait longtemps joui d'une situation des plus enviables, sinon la plus enviable en ce qui concerne la valorisation du capital* » (1984 : 14)².

Une autre explication tient à l'impossibilité technique de mécaniser le bâtiment, en raison d'irréductibles aléas dans l'activité. De fait, les tentatives de mécanisation les plus calquées sur l'organisation industrielle (préfabrication* lourde, prescription des temps unitaires d'exécution), introduites sur quelques chantiers dans les années 1950, sont rapidement abandonnées. Mais là encore, l'argument ne tient qu'en partie : il repose sur une minimisation des aléas dans les autres industries, aléas que l'on (re-)découvrira au cours des années 1970 et 1980, en allant alors chercher des solutions du côté du BTP. Car, à partir des années 1970, le BTP apprend à rationaliser, non plus les produits, mais les processus. C'est qu'entre temps il a été confronté à une baisse drastique des commandes.

² La même écrit plus loin : « *Rien, à notre sens, ne peut mieux caractériser la période antérieure à 1968-1970, que la remarque suivante, faite en réponse au constat de création tardive de bureaux de méthodes en bâtiment et de rationalisation des chantiers : "Avant il y avait des marges tellement larges, qu'il fallait être idiot pour ne*

Avant cela, l'abondante demande des « trente glorieuses » crée une situation particulière, une « *période euphorique* » (*ibid.* : 60) qui permet à la fois l'existence d'un grand nombre d'entreprises et celle d'importants profits. Puisque la recherche de maximisation du profit ne passe pas par la conquête de nouveaux marchés, elle réside surtout dans une répartition avantageuse de la valeur ajoutée, au détriment des salariés. Alors que dans d'autres secteurs, tels que l'automobile, se construit un rapport salarial monopoliste, protégeant dans une certaine mesure la sécurité de l'emploi et le maintien du pouvoir d'achat, le BTP conserve un mode concurrentiel de gestion de la main-d'œuvre : minimisation des rémunérations, dont beaucoup sont encore à la tâche, instabilité forcée (licenciements en fin de chantier) quoique la demande de main-d'œuvre soit croissante et que les entrées dans le secteur peinent à combler les nombreuses sorties. La pénurie de main-d'œuvre pousse cependant les salaires à une forte hausse dans les années 1962 et 1963, qui détériore les marges des entreprises. Ces dernières, afin de freiner cette évolution, recourent alors massivement à la main-d'œuvre étrangère. Mais l'augmentation imposée par les accords de Grenelle de 1968 et la limitation de la durée du travail menacent à nouveau les marges des entreprises. C'est là aussi que la demande commence à se raréfier : la « *période euphorique* » va se terminer.

2.2. 1970-2000 : crise et restructurations, l'émergence des majors

2.2.1. Crise et concentration du capital

La sévère baisse de la demande de bâtiment, à la suite du choc pétrolier de 1973, engendre de profondes transformations du secteur, à la fois financières et techniques. Côté finance, on observe une multiplication des disparitions, rachats ou fusions d'entreprises, qui a mené à la constitution d'un oligopole. Les chantiers se sont faits plus rares, et les entreprises ont dû accepter d'en traiter avec des marges nulles, voire négatives. Un des détours empruntés par leurs stratégies de survie et d'absorption des concurrents a été la conquête de marchés extérieurs – le BTP français est aujourd'hui l'un des plus investis à l'étranger, alors que le marché national reste fermé aux entreprises étrangères. Si le BTP a pâti en France des

pas s'en tirer. Les prix étaient établis à la série, on pouvait manger la marge à 10 ou 15% près, on s'en tirait toujours'' » (ibid. : 60).

conséquences du choc pétrolier, il en a profité dans les pays producteurs de pétrole, dont la richesse s'est traduite en investissements faramineux. Bouygues est ainsi connue pour avoir constitué son « trésor de guerre » financier lors de la construction de l'université de Riyad, mais l'entreprise est loin d'être seule à avoir bénéficié des marchés moyen-orientaux.

Les moyennes entreprises sont celles qui ont le moins résisté à la crise, tandis que se développaient, aux deux pôles du tissu productif, les grandes et les petites. Au-delà de la concentration des outils de production, du capital technique³, c'est la concentration du capital financier qui a marqué ces années de restructuration. Les restructurations, fusions et acquisitions se sont multipliées au cours des vingt dernières années, et elles ont débouché sur la constitution de trois grands groupes à la fin des années 1990 : Vinci, Bouygues et Eiffage, pour les citer dans leur ordre d'importance⁴. Le premier regroupe des entreprises comme les Grands Travaux de Marseille (GTM), Jean Lefebvre, Sogea, etc. ; le second compte surtout l'entreprise Bouygues construction, la plus jeune des majors, mais aussi quelques autres comme Colas, Quille ou Brézillon ; le dernier, le plus récemment constitué des groupes, repose sur l'entreprise Fougerolle, SAEP, et un maillage de PME implantées localement. Une quatrième major, le groupe Spie, voit son importance décliner, et se redirige vers l'électricité, et une cinquième, Fayat, reste bien plus petite que ses grandes sœurs et agit principalement dans le sud-ouest de la France⁵. A ces majors s'ajoutent quelques gros indépendants, tels Léon Grosse, Gagneraud, Rabot-Dutilleul.

La concentration du capital s'est accrue au cours des années 1980 et 1990, et continue de croître aujourd'hui. Non seulement les grosses entreprises ont réuni leurs forces en quelques

³ Les techniques restent relativement légères : au cours de mon terrain (c'est-à-dire pendant une période de croissance de l'activité) j'ai vu plusieurs entreprises n'ayant qu'une centaine d'ouvriers embauchés tenir des chantiers similaires à ceux de majors.

⁴ Pour avoir une idée de la vitesse de cette concentration, on peut se reporter à l'histoire récente de la plus puissante des majors, Vinci : « *Lorsque le lecteur se retourne sur cette histoire, il est frappé par son accélération au cours des cinq dernières années. Durant la période 1997-2002, le Groupe s'est transformé plus radicalement que durant toute son expérience passée : la SGE est devenue indépendante ; elle a changé de nom pour s'appeler Vinci et a fusionné avec GTM ; son chiffre d'affaires a doublé ; son résultat d'exploitation a été multiplié par trente-cinq, son résultat net par dix, sa capitalisation boursière par cinq* » (Barjot, 2003 : 559).

⁵ Sur les majors, voir par exemple *Le Moniteur*, « Spécial 10 000 entreprises », décembre 2004, ainsi que l'article « Vinci, Bouygues et Eiffage affichent des performances en forte hausse », *Le Moniteur*, 11 mars 2005, p. 18. Voir également *DAEI* (2003), qui précise la répartition du capital des majors : Bouygues appartient pour 15% environ à la société des frères Bouygues, et pour 10% au groupe de François Pinault (ces deux acteurs ayant conclu un pacte d'actionnaires) ; Vinci a vu ses propriétaires historiques (Suez) se désengager au profit d'investisseurs institutionnels ; tandis que l'actionnaire de référence d'Eiffage est BNP Paribas avec près de 30% du capital, aux côtés de salariés (23%).

majors, mais lesdites majors ont acheté de nombreuses PME. Ainsi d'après l'Insee (Chabanas, 2002), entre 1996 et 2001, le nombre d'entreprises appartenant à des groupes a augmenté de 160% ; les effectifs dépendant de ces groupes, de 31%, représentant désormais 30% de l'effectif salarié du secteur en 2001, contre 25% en 1996. Le chiffre d'affaires réalisé par ces groupes a augmenté de 52%, quand le chiffre d'affaires global n'a augmenté que de 26%⁶. Pourtant, cette concentration demeure inférieure à celle de la plupart des autres secteurs : la construction est le dernier secteur industriel en la matière, les dix premiers groupes ne représentant que 16,3% de la valeur ajoutée et 15,6% des effectifs salariés du secteur (cf. tableaux 1 et 2 en fin de chapitre). Si la part de marché occupée par les majors reste modeste, le poids des grandes entreprises dans le BTP français les distingue cependant de leurs homologues européennes : en 1997, Bouygues, alors premier, recueillait 8,9% de parts de marché (Eiffage 6,1% et GTM 4,8%), tandis que le premier groupe de BTP allemand (Philipp Holzmann), n'avait que 2,1% de parts du marché allemand⁷.

2.2.2. Le saut technologique des grandes entreprises

Côté technique, la période est riche en innovations. Jusque-là, les techniques et les outils de production différaient peu selon la taille de l'établissement, si bien que la structure des emplois, marquée par une prédominance des ouvriers, n'était pas fonction de la taille de l'entreprise. Cela change lorsque les grosses entreprises, en mal de profits et en quête de gains de productivité, s'engagent plus profondément dans la rationalisation du processus de production. Du point de vue des emplois, cela se traduit par une baisse de la catégorie « ouvriers », un accroissement relatif des « cols blancs », bref un rapprochement avec le commun des industries. Les tentatives les plus calquées sur l'organisation industrielle (préfabrication lourde, prescription des temps unitaires d'exécution) ont fait la preuve de leur inadéquation (même si l'on calcule aujourd'hui des « temps élémentaires » de réalisation des tâches dans la planification d'un chantier, le contrôle effectué sur les salariés ne se fait pas sur cette base). C'est donc vers d'autres modes de rationalisation que se tournent les entreprises :

⁶ Source : Insee, Enquête annuelle entreprise (EAE) dans la construction (SES) et Enquête liaisons financières. Disponible sur : www.alisse.insee.fr

⁷ Le premier britannique de l'époque avait 2,4% de parts de marché, le premier italien 1,6%, et le premier espagnol 3,9%. Source : *BTP. La reprise du marché européen*, Eurostaf, mars 1999. Le BTP français tient une place à part par rapport à ses homologues étrangers : plus concentré (les deux premiers groupes de BTP dans le monde sont Vinci et Bouygues), et reposant à la fois sur un important marché intérieur et une expansion à l'extérieur (cf. tableau 3 en fin de chapitre).

utilisation de l'informatique pour gérer (et minimiser) la variabilité ; et surtout, standardisation des processus. Si préfabrication du béton il y a, elle se fait au chantier aussi bien qu'en usine (en revanche, le ferrailage* est de plus en plus préfabriqué à l'usine). L'introduction de nouveaux matériels aide à la standardisation des processus : par exemple les banches*, qui permettent de fabriquer le coffrage* d'un mur et de le couler dans la même journée, les tours* ou les étais métalliques* pour le coffrage des planchers*, ou encore les prédalles*. D'après les acteurs des chantiers, depuis les années 1970 et 1980 la production n'a pas connu d'autre innovation technique marquante, les évolutions se limitant à l'amélioration de ces matériels (les prochaines grandes innovations sont peut-être à attendre du côté de la composition des bétons).

L'introduction de ces innovations par les grandes entreprises traduit leur implication dans l'organisation du processus de production. En cela, le BTP français semble s'opposer aux BTP anglais et italien, qui s'inscriraient davantage dans une logique financière (abandon de l'organisation des chantiers à des petites entreprises), et se rapprocher du BTP allemand : *« Les BTP allemand et français ont en commun de privilégier de façon dominante une démarche industrielle, c'est-à-dire une orientation essentielle de leur activité vers la production, la construction d'ouvrages. Les entreprises de ces deux pays n'échappent pas pour autant à la tendance d'élargissement de leur intervention sur les procès de production (promotion immobilière ou activités annexes de second œuvre, telle l'électricité en Allemagne) mais l'essentiel de leur activité demeure la réalisation de la structure des ouvrages par leurs propres moyens »* (Campinos-Dubernet, 1992). Néanmoins, les évolutions les plus récentes du secteur incitent à tempérer ce constat : les quelques acteurs devenus dominants de la construction dominent aussi d'autres secteurs, comme celui des concessions ; ils convoitent d'autres positions, comme celles des architectes, des promoteurs immobiliers, des fournisseurs de services urbains. Ils développent parallèlement la sous-traitance. Il semble que, de plus en plus, la réalisation de bâtiments soit, dans la stratégie des entreprises, subordonnée à de nouvelles stratégies économiques et financières – et à des gisements de profit plus prometteurs.

2.3. Aujourd'hui : du « cœur de métier » aux activités connexes, fortifier une position dominante

On peut faire sur l'époque actuelle deux constats *a priori* contradictoires : d'un côté, acuité de la concurrence et des batailles sur les prix ; de l'autre, constitution d'oligopoles capables de s'entendre, ainsi que d'accaparer des sources de profit plus rentables et plus fiables.

2.3.1. Le nouveau « cœur de métier »

On a vu plus haut que, comparés aux grands groupes des autres secteurs, ceux de la construction tiennent de faibles parts du marché. Mais ces parts de marché ne sont pas significatives de l'importance des majors dans la structuration des activités et des produits du bâtiment. Les activités sur lesquelles est réalisé ce chiffre d'affaires ne sont pas équivalentes à celles des autres entreprises : ce sont les activités les plus cruciales, dont beaucoup d'autres dépendent. Les grands groupes réduisent leurs activités propres, se centrant sur leur « cœur de métier » : non pas tant le gros œuvre (c'est-à-dire la structure des bâtiments, principalement en béton armé), dont des pans entiers ont été abandonnés, ou sont en voie de l'être, à des sous-traitants, que la conception et la coordination des chantiers. La coordination de chantier est présentée comme la véritable source de profit, à côté de laquelle la réalisation même du gros œuvre est minime.

« La coordination est essentielle et c'est là où on fait notre marge, c'est pas sur le gros œuvre, ou peu. C'est sur les sous-traitants qu'on fait la marge. (...) Une entreprise sans compagnons*, ce n'est plus une entreprise. On pense que c'est notre cœur de métier. Avec vos compagnons vous avez la maîtrise. Avec la maîtrise vous avez la coordination. »

[DRH d'un grand groupe de construction]

Mais cette réalisation demeure l'argument qui permet d'accéder au marché de la coordination, tant et si bien que les entreprises générales hésitent sur la dose d'externalisation à injecter sur leurs chantiers. C'est ce qu'explique ce cadre, dont l'entreprise, après avoir sous-traité le ferrailage, s'interroge sur l'opportunité de faire de même avec le coffrage⁸ :

⁸ Le chapitre suivant analysera les raisons qui poussent les entreprises à sous-traiter. Le chapitre 10 traitera plus spécifiquement du destin du ferrailage, en voyant pourquoi, des deux principaux métiers du béton armé, il est celui qui a le plus été touché par l'externalisation.

« Parce que l'objectif, c'est attention, notre savoir-faire en tant qu'entreprise générale du bâtiment, c'est quand même le gros œuvre. Demain si on perd cette capacité à produire bien, dans de bonnes conditions, d'une bonne qualité, on va devenir des entreprises d'ingénieurs. On va piloter et on sous-traitera tout. Mais quelle est la plus-value qu'on va apporter à part celle de coordonner ? Il y a plein d'entreprises d'ingénierie qui savent le faire. »

[DRH d'une entreprise de bâtiment]

Hésitations, donc ; mais ces hésitations traduisent *a contrario* la tendance dominante : le repli sur la coordination. Ce repli, doublé d'une maîtrise croissante de la conception, élabore un nouveau « cœur de métier » qui a deux caractéristiques. D'une part, il regroupe des activités qui attirent un volume d'affaires proportionnellement plus élevé : en 2001, les entreprises du gros œuvre comptant plus de 200 salariés employaient 9,3% de l'effectif salarié, mais recueillaient 18% du chiffre d'affaires (cf. graphiques 1 et 2)⁹.

D'autre part, ces activités à haute valeur ajoutée que sont la conception et la coordination encadrent les autres activités moins valorisées. Cette tendance du bâtiment n'est pas isolée et rejoint celle de tous les grands groupes, ce que décrit Jean-Pierre Durand : « *Aujourd'hui, les donneurs d'ordres tendent à devenir seulement des concepteurs-assembleurs, qui dessinent le produit ou le service final en lui intégrant un maximum d'avancées technologiques, puis qui l'assemblent avant sa diffusion en lui donnant une marque prestigieuse porteuse d'une image valorisante* » (Durand, 2004 : 35). Sur ce dernier aspect aussi, le bâtiment ne fait pas exception : les constructeurs, autrefois peu soucieux de publicité sur leurs réalisations, ont développé leur communication externe. Les logos apparaissent sur les panneaux, la couleur des grues signale l'entrepreneur : affichage qui contraste avec le désengagement des entreprises vis-à-vis des travailleurs des chantiers¹⁰.

⁹ On peut considérer que la plupart des entreprises de plus de 200 salariés du gros œuvre sont des entreprises générales. Selon d'autres sources et d'autres bases de calcul, en 2002 1% des entreprises de construction concentraient 39% du chiffre d'affaires (DAEI, 2004 : 2).

¹⁰ Le samedi 14 juin 2003, la FFB organisait une de ses journées promotionnelles intitulée « Les coulisses du bâtiment », « dévoilant » des chantiers à tous les visiteurs intéressés. Le chantier B1, sur lequel j'ai travaillé cette année-là, fut de ceux qu'on pouvait visiter. Comme presque tous les samedis à l'époque, quelques ouvriers y travaillaient, moins pour la production que pour la représentation, d'après un conducteur de travaux avec qui j'ai alors discuté. De fait, la représentation était au rendez-vous. Je connaissais la plupart des ouvriers travaillant ce jour-là : ils étaient intérimaires. Ce fut la première et dernière fois que je vis des intérimaires vêtus par l'entreprise utilisatrice : ayant tous un casque vert, un pantalon vert, et un tee-shirt arborant le sigle de B et le slogan, « construisons l'avenir ».

2.3.2. La guerre des prix en situation d'oligopole

Les grands groupes savent à l'occasion s'entendre sur la passation de marchés. C'est ce que révélait une série d'affaires d'ententes illicites portées en justice à partir de 1995. Des ententes concernant la construction de ponts et de tranches de TGV valurent à toutes les majors des amendes allant de 1,2 à 22,5 millions d'euros, lors du procès en appel au début 2003. Condamnée à la plus grosse amende, Bouygues échappait néanmoins au pire : un vice de procédure concluait l'affaire Drapo, du nom de ce logiciel logé sur les ordinateurs de Challenger, le siège du groupe Bouygues. Les entreprises se répartissant les appels d'offre par avance, le logiciel servait à préparer pour chacune des entreprises des devis qui garantiraient à l'heureuse élue d'être mieux-disant, suivant une méthode de calcul aléatoire (moins coûteuse que des études de réalisation)¹¹. Un autre procès s'est ouvert au début de l'année 2005, concernant l'attribution de marchés de rénovation de 471 lycées d'Ile-de-France (soit 24 milliards de francs de chiffre d'affaires sur de 1988 à 1997). Les entreprises auraient versé de l'argent à tous les partis politiques, en tout 300 millions de francs. Lors de ces divers procès, les entreprises du BTP se disent « rackettées » par le personnel politique¹². Il semble établi cependant que ce racket leur a permis de réaliser des marges supérieures à la moyenne, et qu'il n'interdisait pas que les responsables s'entendent entre eux¹³. Cette entente apparaît aussi, de manière beaucoup plus officielle, dans la répartition des tâches et la sélection des entreprises sur les gros chantiers, depuis le consortium stade de France jusqu'à l'immense chantier du tunnel de l'A86 à Rueil-Malmaison. Ce dernier, par exemple, est dirigé par un consortium réuni sous le nom de SOCATOP : le maître d'ouvrage, Cofiroute, appartenait aux débuts du chantier principalement à Vinci, secondairement à Eiffage et Colas (entreprise du groupe Bouygues). Le marché de construction du tunnel est principalement dévolu à Vinci construction, et secondairement à Eiffage et Colas. Au-delà de la capacité d'entente des majors du BTP, cet exemple montre l'avantage de la concentration verticale, d'être à la fois maître d'œuvre et maître d'ouvrage. Elle montre aussi les effets cumulatifs de la taille d'une

¹¹ *Batiactu*, 15/01/2003. La fabrication du logiciel est racontée dans *TF1, un pouvoir*, de Christophe Nick et Pierre Péan (1997).

¹² Voir par exemple la défense de Claude Popis (1992), ancien PDG d'une filiale régionale d'une grande entreprise du bâtiment, condamné pour des affaires similaires au début des années 1990.

¹³ Voir par exemple le dossier de *L'Express*, « 50 millions d'euros détournés, le scandale qui éclabousse la droite et la gauche », 14/03/2005 ; ou *Batiactu*, « Ouverture du procès des marchés publics d'Ile-de-France », 17/03/2005. Plus récemment, 21 entreprises appartenant principalement aux groupes Vinci, Eiffage et Spie furent condamnées pour des ententes illicites autour de la construction d'une autoroute (*Batiactu*, « A84 : 21 entreprises du BTP condamnées », 13/05/2005).

entreprise : suffisamment solide financièrement pour prendre en charge des grosses commandes, elle obtient les grosses commandes qui lui permettront de renforcer sa solidité financière.

Pour autant, la guerre des prix et la concurrence sur les chantiers ordinaires ne sont pas une pure illusion. Les majors adoptent une double politique : d'un côté, rationalisation et uniformisation des méthodes de leurs filiales ; de l'autre, mise en concurrence de celles-ci (ou autonomisation de branches d'une même entreprise en « centres de profit »). Même si les niveaux de centralisation sont divers d'une major à l'autre (Bouygues étant plus centralisée qu'Eiffage), la tendance est la même. Aussi, localement, les entreprises s'affrontent-elles pour remporter des marchés. Il est même envisageable que des entreprises appartenant à un même groupe se fassent concurrence.

Pourquoi cette stratégie ? Pourquoi ne pas profiter davantage de la situation d'oligopole pour s'entendre ? Pourquoi concéder que les marges réalisées sur les chantiers soient autant rognées ? C'est que les grands groupes se sont transformés. Pour poser l'hypothèse de manière brutale : les majors ne sont plus tant intéressées par le profit issu de la réalisation de constructions, que par d'autres revenus obtenus grâce à cette réalisation. Là encore, la tendance n'est pas isolée, comme l'écrit Thomas Coutrot : *« La logique de l'entreprise capitaliste est la recherche du profit, certes, mais surtout de la rente. Le gain de parts de marché ou la croissance ne sont pas un but en soi – contrairement aux années soixante, où la "technostructure" des managers dominait les actionnaires. Aujourd'hui, quand les actionnaires de Coca-Cola se rendent compte que leurs profits découlent essentiellement de la qualité du produit (le fameux sirop à la formule secrète) et du succès de la stratégie de communication, le groupe décide d'abandonner progressivement toutes ses activités d'embouteillage et de commercialisation, qui ne produisent qu'un profit moyen donc médiocre, pour se recentrer sur la fabrication du sirop et de la publicité »* (Coutrot, 1999 : 12). Mais ce qui est valable pour Coca-Cola l'est bien moins pour Vinci ou Bouygues. Si certains chantiers demandent la mise en œuvre d'une technicité que seules quelques entreprises peuvent assurer, le lot commun des technologies du bâtiment est assez connu et accessible. Les techniques utilisées dans les différentes entreprises sont proches, et facilement transférables. Il n'y a pas de « formule secrète » comme il y en a pour le Coca. Il n'y a pas de « niche » que protégerait la propriété d'un brevet, pas de revenu garanti par la maîtrise

exclusive d'une ressource particulière. Pourtant, les grands groupes du bâtiment ne renoncent pas à accéder à des sources de profit stables et pour lesquelles ils n'affronteraient pas (ou peu) de concurrence. Ce n'est qu'en acquérant des positions dominantes qu'ils y parviendront : en obtenant des concessions, d'une part ; en captant des activités connexes et fortement valorisées, d'autre part.

2.3.3. Obtenir des concessions

Historiquement, les marges du bâtiment étaient à l'occasion fortes, mais toujours incertaines (Preel, 1995 : 50). Les entreprises du BTP n'obtenaient de revenus que par la production de biens dont la demande est plus variable et cyclique qu'en d'autres secteurs. Et ces biens sont toujours des prototypes, ce qui accroît la variabilité. La volonté de lutter contre cette caractéristique malheureuse (qui ruina de nombreuses entreprises à partir des années 1970), amena les grandes entreprises à se « diversifier » en intégrant des activités peu cycliques : les services urbains (y compris à l'étranger, en profitant de privatisations), et des activités plus éloignées comme les télécommunications ou la gestion d'aéroports. Mais le moyen le plus radical de lutter contre les fluctuations est de s'octroyer des concessions. Le désengagement (apparent) de l'Etat y aide. Autoroutes, parkings, ponts ou viaducs, équipements divers (Vinci est actionnaire aux deux tiers du Stade de France), et bientôt peut-être les prisons et les hôpitaux : les majors ne se contentent plus de construire, mais possèdent. Elles obtiennent également des concessions en matière de fourniture d'eau, d'électricité, de gestion des aéroports, etc. Les privatisations, passées et à venir, guident cette tendance.

La toute récente (et très controversée) réforme des marchés publics a ainsi consacré un rapport de forces favorable aux majors, non seulement face à leurs concurrents, mais aussi face à l'Etat¹⁴. Après un débat de plusieurs années, le gouvernement a imposé les Partenariats public-privé (PPP) par des ordonnances adoptées à l'été 2004. Inspirés du modèle anglo-

¹⁴ Je passe ici sur la question, également controversée, du seuil au-delà duquel un appel d'offres devait être obligatoire, car c'est le seul point sur lequel le gouvernement a reculé, provoquant une fausse joie au sein du grand patronat, et un soulagement pour le petit. L'exigence d'une procédure d'appel d'offres obligatoires, transparente, limite en effet les « copinages » et les « pots de vin » en contraignant le commanditaire public à choisir le « moins- » ou le « mieux-disant », selon les règles choisies, et en donnant des possibilités de recours aux concurrents éconduits. Il était prévu initialement de placer le seuil à 6,2 millions d'euros, contre 90 000 auparavant. « *Quand j'ai vu ce chiffre de 6,2 millions d'euros, j'ai cru à une faute de frappe tant il me paraissait invraisemblable!* », s'était réjoui un représentant de la Fédération nationale des travaux publics (FNTP – voir « Marchés publics : la FNTP est déçue », *Le Moniteur*, 18/07/2003). Mais devant l'hostilité quasi générale, le gouvernement a rabaisé ce seuil à 240 000 euros. Il n'a en revanche pas reculé sur la réforme des PPP.

saxon des Private finance initiative (PFI), hérités de la pratique des concessions au XIX^e siècle¹⁵, les PPP seraient la solution pour continuer à édifier des infrastructures dans un contexte où l'Etat serait financièrement défaillant. Ce dernier sollicitera des entreprises non seulement pour construire des équipements (les premiers concernés étant les prisons), mais aussi pour financer leur construction et s'occuper de leur maintenance¹⁶. Les commandes publiques ne porteront plus sur un produit à fournir, mais sur un service global couvrant des décennies. Les entreprises seront propriétaires des murs qu'elles ont construit, tandis que l'Etat en sera le locataire, avant d'en devenir à son tour propriétaire au bout de plusieurs dizaines d'années. Un quart de l'activité des entreprises de construction ayant pour maître d'ouvrage des administrations¹⁷, l'enjeu n'est pas mince. En tout état de cause, l'activité du BTP demeure fortement adossée à l'Etat : mais, prestataires il y a trente ans, les entreprises joueront plutôt le rôle d'usurier. Non plus bénéficiaires de commandes, mais titulaires de concessions garanties par la puissance publique.

Dans ce cadre, les activités de construction, ne sont plus conçues seulement comme des sources directes de profit ; elles sont aussi (surtout ?) des leviers pour l'obtention de concessions, beaucoup plus rentables. Ainsi le pôle concession du groupe Vinci, premier groupe de BTP en France et dans le monde, produit-il un résultat net équivalent à celui du pôle construction, bien que son chiffre d'affaires soit quatre fois inférieur (cf. graphiques 3 et 4). Mais l'activité de construction reste la condition de l'acquisition de concessions. Les grandes entreprises entrent dans un cercle vertueux où grandir impose déjà d'être grand : elles seules ont la solidité financière suffisante pour accepter un paiement étalé de l'Etat, ou se satisfaire de la rentabilité différée des autoroutes et des parkings. Elles se désengagent de l'activité de construction au sens où elles emploient de moins en moins les salariés qui y participent, mais cela ne les empêche pas de la diriger. Comme on le verra au prochain chapitre, au niveau d'un chantier, la valeur ajoutée de l'entreprise générale tient de moins en

¹⁵ Comme le note Antoine Zacharias, PDG de Vinci, en s'en félicitant : « *Là encore, l'avenir rejoint le passé : en dépit des débats où l'idéologie masque la réalité, le partenariat public-privé qui a accompagné l'essor de nos sociétés industrielles il y a un siècle va nécessairement se développer à nouveau, car il est la bonne réponse à des projets d'équipement que les collectivités publiques ne sont plus en mesure de financer seules* » (*Le Moniteur*, « Spécial centenaire », octobre 2003, p. 54).

¹⁶ Entre autres (nombreux) articles, on peut se reporter sur le sujet au dossier « Les PPP délivrés sur ordonnance rendent "malades" nombre d'acteurs du bâtiment », *Cyberbtp*, 23/06/2004.

¹⁷ Source : *Note de conjoncture BTP, gros œuvre*, Xerfi, septembre 2002.

moins dans sa capacité à employer et orienter la force de travail de ses salariés, et de plus en plus dans sa capacité à organiser des salariés qui ne dépendent pas d'elle.

2.3.4. Attirer des activités connexes, construire une position dominante

La loi instituant les PPP a été discutée bien au-delà de cette question des concessions. Car les grandes entreprises cherchent à contrôler l'aval de la production (maintenance et concession), mais aussi l'amont, c'est-à-dire la conception même des bâtiments. Traditionnellement, ou plutôt réglementairement, pour des motifs de liberté architecturale, les fonctions de conception et de réalisation des bâtiments sont séparées, les premières étant réservées aux architectes, les secondes aux entreprises de construction. En remettant en cause cette séparation, en confiant aux mêmes entreprises la conception, la construction et la maintenance de bâtiments, les PPP renforcent les stratégies des majors, stratégies recouvertes par le terme de « démarche ensemblière ». Les majors cherchent à amener en leur sein la maîtrise d'œuvre, ce qui permettrait d'une part de s'adjoindre une activité à forte valeur ajoutée, et d'autre part de mettre davantage en concordance les projets de construction avec les exigences de la production – un certain nombre d'architectes craignant de ce fait un appauvrissement architectural.

Un des signes précurseurs de cette « démarche ensemblière » fut la création dans les entreprises des postes d'« ingénieurs d'affaires » : bien plus que des commerciaux, ils font « *le travail d'un promoteur immobilier, mais sans avoir les moyens d'investir directement dans l'opération* » (Campagnac, 1993 : 102), c'est-à-dire qu'ils cherchent le terrain, le client, le maître d'œuvre, le type de produit, et nouent cet ensemble dans ce qu'on appelle un « montage d'opération ». Ils font de l'entreprise de construction non plus l'exécutant des volontés d'un promoteur ou d'un maître d'ouvrage, mais le moteur de la conception du produit et l'artisan des conditions de sa valorisation. Désormais, les entreprises veulent aller plus loin et s'approprier la profession qui constitue le cœur de la maîtrise d'œuvre : les architectes. Conscientes des réticences que leur stratégie provoque au sein de cette profession, en raison de la perte d'autonomie qu'elle induit¹⁸, elles se disent prêtes à payer le prix : « *Les*

¹⁸ Sur l'opposition d'une partie des architectes aux PPP (notamment de l'Union nationale des syndicats français d'architectes, UNSFA), voir *Batiactu*, 22/10/2002 et 28/11/2002 ; *Le Monde*, 13/03/2003 ; *Le Moniteur*, 29/09/2004.

entreprises que je représente souhaitent rémunérer de façon supérieure les architectes qui seront amenés à travailler avec nous, car nous pensons qu'ils doivent être intégrés totalement à l'équipe et qu'ils ont une responsabilité supérieure », déclarait devant un public d'architectes le délégué général d'Entreprises générales de France (syndicat des majors)¹⁹.

Cette démarche ensemblière peut être nommée autrement : c'est la quête d'une position dominante. Laquelle ne repose pas, dans ce cas, sur le privilège octroyé par une innovation, mais sur la capacité à absorber les activités en amont et en aval, ce qui rend le passage par l'entreprise « ensemblière » de plus en plus obligé. Dès lors que la conception et la réalisation sont confondues, qui choisit un concepteur choisit un constructeur, et inversement. La concentration des métiers dans les mains d'un même acteur génère un profit qui ne se réduit pas à la somme des profits générés par les différentes activités. De plus, chasse aux concessions et captation des activités connexes se renforcent l'une l'autre, comme l'exprime le PDG de Vinci, premier groupe français :

« Nos entreprises ont basé leur réussite sur la capacité à concevoir, réaliser et exploiter des infrastructures – réseaux d'énergies et de transport, en particulier. En nous développant aujourd'hui dans les concessions autoroutières, le stationnement, l'activité aéroportuaire, les technologies de l'information appliquées à l'industrie, nous valorisons notre savoir-faire d'ensemblier. »²⁰

Plus les majors parviennent à unifier l'ensemble des activités de la construction dans une même offre, plus elles posent des barrières à l'entrée du marché pour d'éventuels concurrents. Les mouvements de concentration économique de ces dernières années doivent s'interpréter au regard de cette stratégie : ils ne sont pas le résultat que des faillites, mais aussi de la nécessité d'atteindre la « taille critique » (en termes de moyens de production et de trésorerie), pour être en mesure de constituer une offre globale²¹.

¹⁹ « Un front de soutien au partenariat public-privé », *Batiactu*, 28/11/2002.

²⁰ *Le Moniteur*, « Spécial centenaire », octobre 2003, p. 54.

²¹ Voir, sur toutes ces questions, Eurostaf (1999 et 2000), les interviews d'Antoine Zacharias et Martin Bouygues, PDG des deux plus grandes majors, dans le hors série « Spécial centenaire » du *Moniteur des Travaux Publics et du Bâtiment*, 10/2003 ; également les interviews de Jean-Jacques Lefebvre, PDG d'Eiffage (*Le Moniteur*, 31 décembre 2004, pp. 10-11) et de Jean Rossi, PDG de SOGEA, filiale de Vinci (*Le Moniteur*, 28 janvier 2005, pp. 18-19). Sur l'intérêt des majors pour les autoroutes, voir les newsletters du *Moniteur*, 27/09/2002, 12/11/2002, 26/02/03, et de *Batiactu*, 14/05/2003 ; les prisons, *Batiactu*, 10/10/2002, 13/05/2003 ; les aéroports, *Batiactu*, 02/09/2003. Sur l'intégration des activités en amont et en aval, voir aussi Bobroff, Caro et Campagnac (1990) et Tournier (1998, 16-17) ; et, entre autres nombreux articles, *Batiactu*, 22/10/2002, 28/05/2003, 03/06/2003, 04/06/2003.

2.4. Les formes historiques de la mise au travail : du contrat de chantier à la stabilisation sélective

2.4.1. Une main-d'œuvre faiblement valorisée

Même si les raisons changent, la tendance demeure la même : la main-d'œuvre ouvrière du bâtiment est faiblement valorisée. Soit que, dans un premier temps, la demande d'Etat étant forte et acquise, la fabrication du profit passe avant tout par l'extorsion de plus-value aux salariés, et non par l'amélioration des produits ou la conquête de marchés. Soit que, dans un second temps, l'activité de construction demeure à l'intérieur des groupes une activité dominée, confinée, réduite à ne se voir reconnaître qu'une faible valeur ajoutée, à être utilisée comme levier d'acquisition d'autres revenus plus que comme source directe de profit²². A l'évitement des mécanismes de marché par les entreprises dans leurs stratégies de valorisation, répond la gestion concurrentielle de la main-d'œuvre qu'elles tentent d'imposer.

Il importe de ne pas voir dans ce mode de fonctionnement le seul possible. Les analyses portant sur le bâtiment s'accordent sur l'absence de déterminisme technique (Aballéa, 1988 : 77). Ainsi, la situation défavorable du BTP dans la hiérarchie sectorielle des salaires ne se retrouve pas dans toujours chez ses homologues étrangers (Campinos-Dubernet, 1984 : 286). De même, le système de l'entreprise générale assumant à la fois la coordination et la réalisation du gros œuvre voire de l'ensemble d'un chantier, quitte à sous-traiter, n'a rien

²² Dans le même secteur, mais un tout autre contexte (une ville moyenne du Brésil à la fin des années 1980), Alain Morice fait une hypothèse analogue, celle d'une « *origine improductive du profit* » qui a des conséquences spécifiques sur la sphère de production : « *Chez certains patrons brésiliens du BTP, qui comme on l'a dit se servent de leur main-d'œuvre pour accéder à la rente servie par l'Etat, l'objectif est évidemment de faire du profit : mais, dans la mesure où la source de cette manne financière ne gît pas dans la plus-value de l'ouvrier, la logique qui commande le rapport capital-travail est instrumentale avant d'être exploiteuse ; au sein de ce rapport, la domination (caractérisée, on l'a vu, par une dépréciation symbolique et matérielle du travailleur) est séparée de la finalité économique, qui s'accomplit dans une autre sphère – on a parlé plus haut de la force ouvrière comme "masse de manœuvre". L'idée n'est pas tant d'opposer les deux finalités que d'avancer l'hypothèse (discutable sans doute) d'un primat du politique sur l'économique dans la relation de travail* » (Morice, 1999a : 179). Néanmoins la comparaison est limitée : dans le bâtiment français actuel (et plus précisément en région parisienne), c'est une concentration du capital à un niveau national (qui a supposé un « saut technologique » pour les grandes entreprises) qui permet l'accès à d'autres revenus que ceux de la production, tandis que dans le cas de la ville moyenne brésilienne, le bâtiment est marqué par une faible industrialisation et inséré dans un système très localisé de clientélisme.

d'universel (par exemple l'Allemagne et la Suisse pratiquent plutôt la dévolution des marchés en lots séparés [Preel, 1995 : 46]). Mode de fonctionnement parmi d'autres, celui du BTP actuel n'est pas le plus optimal, du moins du seul point de vue de l'efficacité productive : pour prendre un langage gestionnaire, « *le mode d'organisation du bâtiment est à la fois satisfaisant – des bâtiments sont produits et l'outil de production est reproduit – et porteur d'inefficacité* » (Brousseau et Rallet, 1995 : 28). La faible valorisation de la main-d'œuvre doit être rapportée à des modalités spécifiques de valorisation du capital, dont découle la manière de considérer l'étape de la production. Pour résumer la situation actuelle : il importe que le travail de construction soit fait, mais pas forcément bien fait.

L'exemple des malfaçons est à cet égard révélateur. Un colloque réunissant en 2003 les organisations professionnelles du secteur s'émouvait du coût de la « *sinistralité* », chronique dans le bâtiment : un milliard d'euros par an, principalement imputé à l'exécution. Le président de l'union professionnelle du gros œuvre envisageait alors une « *vulgarisation des DTU** » (documents indiquant les normes techniques) à l'usage des ouvriers²³. Que cette suggestion soit faite, et qu'en même temps elle demeure lettre morte dans la pratique, est intéressant. Car la question n'est pas que technique. Cette vulgarisation aurait des répercussions politiques sur le pouvoir et l'autonomie des ouvriers dans leur travail, qui seraient accrus, à l'encontre de ce qu'avait obtenu la taylorisation du procès de travail. De plus, à supposer même que les ouvriers de l'entreprise générale soient formés dans ce sens, la majorité des ouvriers des chantiers de gros œuvre, employés par d'autres sociétés, n'en bénéficieraient pas. Comme dans le cas des méchoui évoqués au premier chapitre, cette proposition, parce qu'elle se révèle impossible à mettre en œuvre, révèle toutes les arrières-pensées (ou tous les impensés) de l'organisation des chantiers. Organisation qui combat la maîtrise que les salariés peuvent avoir sur leur travail, et fait alors des malfaçons une conséquence fâcheuse, mais tolérable, des cadences, des prix bas, de la faible valorisation de la main-d'œuvre et du *turn-over* en découlant. Quelques semaines avant l'effondrement du terminal 2E à Roissy, son architecte déclarait : « *En général, je constate que la qualité de mise en œuvre risque à tout moment de se dissoudre dans la mauvaise qualité des méthodes et le renouvellement permanent des équipes* »²⁴.

²³ *Batiactu*, 11/06/2003.

²⁴ *Cybertbp*, 26/05/2004.

2.4.2. Formes de la marchandisation du travail à travers les âges

Cela dit, si cette dévalorisation est constante, les formes de mise au travail ont évolué. Dans un premier temps, le bâtiment se souciait peu de stabiliser ses salariés : en dépit de la « pénurie » de main-d'œuvre, les licenciements de fin de chantier étaient légion. L'emploi demeurait une variable d'ajustement qui devait correspondre, de manière flexible, aux fluctuations de la demande. *« En effet, à l'époque où s'est développée une institutionnalisation croissante de la gestion de la main-d'œuvre aboutissant à une forme de "rapport salarial" qualifié de "monopoliste" parce qu'affranchissant la dynamique de l'emploi et du salaire des aléas de courte période, le BTP a maintenu un "rapport salarial concurrentiel" caractérisé par une extrême sensibilité des mouvements de l'emploi aux fluctuations de la production et une forte dépendance du salaire vis-à-vis de la concurrence générale », écrit Myriam Campinos-Dubernet (1984 : 285). Cette faiblesse de l'institutionnalisation de la gestion de la main-d'œuvre avait pour corollaire celle du statut collectif des travailleurs. Il n'existait pas ou presque de garanties en termes de salaire ou de qualification, les relations entre patrons et salariés se limitant à un rapport de forces au sein des mécanismes de marché, ignorant les conventions collectives. Michèle Tallard écrit ainsi : « On retrouve cette faiblesse de la négociation collective dans la période, si l'on compare le statut collectif des salariés à celui des autres secteurs : le taux de salaire horaire est plus faible, la durée du travail plus longue. De plus, dans ce secteur où la mobilité est forte et où les qualifications s'acquièrent le plus souvent sur le tas, aucune disposition ne permet de faire valoir sa qualification en passant d'une entreprise à l'autre et les déclassements sont fréquents » (Tallard, 1985 : 69).*

Un faisceau de circonstances a amené à revoir cette politique dans les années 1970 :

- 1) Après 1968, le bâtiment cesse d'être à l'écart des conventionnements collectifs. L'application des accords de Grenelle entraîne un rattrapage des salaires du bâtiment par rapport aux autres secteurs, tandis que les conventions collectives de 1970 et 1972 transforment la reconnaissance des qualifications (et notamment reconnaissent comme ouvriers qualifiés ceux qui travaillent avec les coffrages mécaniques).
- 2) La crise des années 1970 renforce la segmentation des travailleurs, déjà amorcée, entre ceux qui appartiennent aux noyaux des entreprises et ceux qui demeurent à la périphérie. La rationalisation et la mécanisation du processus de production permettent de réserver les

travaux standardisés et répétitifs aux travailleurs de la périphérie, tandis que l'appartenance au noyau est de plus en plus conditionnée par la polyvalence.

3) Cette segmentation est accentuée par les lois sur le licenciement, au début des années 1970, qui restreignent pour l'employeur la possibilité de rompre le contrat de travail. Les licenciements de fin de chantier sont rangés dans le droit commun des licenciements économiques, ce qui amène les entreprises à inventer d'autres formes de flexibilité. Lorsqu'en 1978, le contrat de chantier est spécifiquement institué pour le bâtiment par la circulaire Boulin, il est trop tard : les entreprises se sont déjà engagées dans la sous-traitance et l'intérim et sont moins embarrassées par leurs propres salariés en contrat à durée indéterminée.

Néanmoins, même pour les travailleurs des « noyaux », les garanties demeurent faibles. D'abord, parce qu'elles sont plus souvent établies au niveau de l'entreprise que de la branche. Ensuite, parce que même au niveau de l'entreprise, elles sont davantage le résultat d'une action unilatérale de l'employeur, d'une « faveur » qu'il est susceptible de retirer à tout instant, que d'accords d'entreprises (Tallard, 1985). Enfin, parce que les réticences traditionnelles du patronat du bâtiment à l'égard de toute réglementation globale sur les salaires rencontrent aujourd'hui les discours du management vantant l'individualisation des rémunérations (la « *motivation salariale* »). Le patronat a toujours insisté pour que les salaires minimaux fixés en convention collective soient bas, afin de laisser aux employeurs la liberté de fixer les rémunérations de leurs salariés – qui peuvent être de 10 à 15% supérieures aux minimaux (cf. chap. 6 sur les qualifications).

2.4.3. Les questions que pose la structure du secteur du bâtiment à l'enquête : quoi observer ?

Pour résumer, les transformations du bâtiment qu'on vient de décrire sont de deux ordres : 1) domination croissante du secteur par les stratégies des grands groupes ; 2) éclatement des employeurs. Elles posent, pour le reste de cette étude, la question du niveau pertinent pour analyser le bâtiment²⁵.

²⁵ Ce problème est déjà relevé et anticipé par Roger Cornu il y a vingt-cinq ans, pour l'ensemble des secteurs : « *Il est même possible que l'imbrication soit plus étroite encore, mêlant au niveau de l'équipe ou collectif de travailleurs des salariés appartenant à des entreprises différentes : on a alors affaire à la forme la plus poussée de dissociation entre achat de la force de travail et mise en œuvre de celle-ci. Ici se pose la question de l'employeur réel et l'apparition de situations où le repérage du responsable devient de plus en plus obscur (on pourrait parler ici de société anonyme à irresponsabilité illimitée), et où en même temps les différents aspects du contrat de travail se dissocient spatialement. Les formes de division et d'organisation du travail et de la*

Et la question n'est pas que celle du niveau d'analyse, mais aussi du niveau d'action pour les protagonistes. Un exemple concret permettra de clarifier cette idée. Sur le chantier B1, un anonyme avait scotché au mur du réfectoire des ouvriers une lettre adressée par la direction des ressources humaines de B, l'entreprise générale, à l'un de ses salariés [note du 11/04/2003]. En caractères dactylographiés, la lettre annonçait à son destinataire une prime individuelle de 300 € et une augmentation de son taux horaire de 10 à 11 euros environ, précisant que celle-ci se cumulait avec l'augmentation générale. La direction expliquait cette faveur par « *la collaboration* », « *le dynamisme et l'enthousiasme* » du salarié, sur lesquels elle disait « *continuer de compter* ». A la main, quelqu'un avait rajouté en marge de la page : « *Ouvrez les yeux et regardez la discrimination* ». Curieusement, la feuille suscita peu d'émotion. Personne ne vint la décoller, et on en parla très peu, que ce soit pour dénoncer la discrimination ou le dénonciateur. On comprend mieux ce désintérêt si l'on signale que, sur les quelque 120 ouvriers travaillant alors sur le chantier, et tous appartenant au gros œuvre, seuls 16 d'entre eux étaient employés par B. 25 autres étaient utilisés par B comme intérimaires. Les 80 restants, embauchés ou intérimaires, étaient rattachés à trois entreprises sous-traitantes.

L'éclatement statutaire des acteurs du chantier, qui résulte de la déconnexion croissante entre site de travail et employeur, rend presque dérisoire une telle dénonciation. Ou plutôt, cette dernière entérine l'éclatement en confinant la « *discrimination* » à l'intérieur de la minorité des embauchés de l'entreprise générale.

Le recours à la sous-traitance et à l'intérim hypothèque une analyse globale des politiques salariales, comme ensemble cohérent impulsé d'un même centre de décision, dans laquelle il serait possible de juger des écarts « toutes choses égales par ailleurs » : sur un chantier domine le « toutes choses inégales par ailleurs ». De ce constat découle une alternative entre deux démarches : la première serait une analyse distincte des politiques de main-d'œuvre, au niveau de chaque employeur (entreprise générale, entreprise sous-traitante, agence d'intérim), qui permettrait à peu près de juger toutes choses égales par ailleurs. La seconde serait de conserver le chantier, plutôt que l'employeur, comme unité d'analyse, afin d'envisager les

production sont alors médiatisées par les relations entre entreprises : à travers la division et l'organisation du travail, c'est bien de l'appareillage entre caractère producteur et caractère productif qu'il s'agit, entre patrons et salariés » (1982 : 111). Sami Dassa lui répond quelques années plus tard : « *Ce n'est pas parce que les fonctions patronales sont séparées entre plusieurs individus et entreprises qu'employeurs et entreprises n'existent plus. De même qu'on parle de travailleur collectif on pourrait peut-être aussi parler d'employeur collectif* » (1985 : 186).

politiques de main-d'œuvre (quoique se trouvant dispersées entre divers employeurs) comme un ensemble ayant une logique globale relativement à un processus de production.

La première démarche semble la plus commode, et elle donnera des résultats significatifs sur la politique de tel ou tel employeur. Mais les employeurs ne sont pas des atomes indépendants les uns des autres : non seulement ils se voient contraints de coopérer dans la fabrication d'un produit unique, un bâtiment, mais au sein de cette coopération, il y a aussi hiérarchie, et la plupart des entreprises sont dominées par l'une d'entre elles, l'entreprise générale – qui n'est pas toujours, d'un point de vue formel, le plus gros employeur. Les politiques de main-d'œuvre des sous-traitants sont contraintes par la domination commerciale des grandes entreprises, qui induit une domination pratique et quotidienne sur les chantiers (chap. 3). Dans le cas de l'intérim, la distinction juridique entre employeur (l'intérim) et utilisateur (l'entreprise) cache une grande variété de cas. Par exemple, il arrive que les agences d'intérim ne fournissent pas réellement la main-d'œuvre : elles ne font que libeller des contrats à des travailleurs choisis par l'utilisateur à un salaire sur lequel elles n'ont pas forcément prise (chap. 4). Dans ce cas, analyser séparément la politique de main-d'œuvre de l'agence d'intérim conduirait à lui imputer des pratiques dont elle n'est en réalité que l'intermédiaire.

Aussi est-ce la deuxième option qui est choisie ici : prendre le chantier comme un tout, et faire de l'éclatement des statuts le mystère qu'il faut saisir, la problématique clé de la gestion de la main-d'œuvre, plutôt que l'obstacle à sa compréhension. C'est pourquoi les deux chapitres qui suivent portent respectivement sur la tendance à l'externalisation des grandes entreprises et sur le recours plus spécifique à l'intérim, en essayant de montrer que la soudaine indépendance juridique de ces activités, matérialisée par la création d'entreprises, ne signifie pas autonomie pratique. Analyser ensemble les différents employeurs et leurs salariés permet de rappeler leur coexistence quotidienne, marquée par une inégalité de traitement. Plus encore, les uns et les autres sont fonctionnellement complémentaires dans la production et la fabrication du profit. Aussi, prendre le chantier comme unité d'analyse ne conduit pas à oublier de nouveau l'entreprise, comme pouvaient le faire certaines études des années 1960 et 1970 focalisées sur les ateliers « *et où l'entreprise se résumait à un simple terrain d'enquête, un cadre ou un décor* » (Linhart, 1994 : 18). Puisqu'il y a disjonction entre entreprise et site de production, il faut passer par le second pour prendre toute la mesure des stratégies de la première et saisir ses implications.

Tableau 1. Part des entreprises appartenant à un groupe selon le secteur et part des effectifs salariés concernés

Secteur (NES 16)	Entreprises		Effectif salarié	
	Nombre (en milliers)	Part dans les groupes (en %)	Effectif salarié (en milliers)	Part dans les groupes (en %)
EB - Industries agricoles et alimentaires	62,2	4,2	588,7	57,0
EC - Industries des biens de consommation	58,8	7,3	721,0	64,0
ED - Industrie automobile	2,0	23,0	276,9	90,3
EE - Industries des biens d'équipement	39,1	11,3	830,9	73,1
EF - Industries des biens intermédiaires	58,1	16,6	1 514,1	73,4
EG - Energie	2,2	23,2	241,0	97,3
EH - Construction	282,8	1,8	1 256,7	29,6
EJ - Commerce	519,6	4,5	2 826,6	49,4
EK - Transports	86,1	5,5	995,0	69,3
EN - Services aux entreprises	312,6	7,8	2 985,7	66,6
EP - Services aux particuliers	318,0	1,3	1 029,1	29,0

Source : Insee, SUSE - LIFI, Diane (co-édition Bureau van Dijk Editions Electroniques / Coface SCRL)

Source : « Images économiques des entreprises et des groupes au 1er janvier 2001 », *Insee résultats*, Economie, n° 6, mars 2003. Un groupe y est ainsi défini : « Une société, appelée tête de groupe, détient majoritairement le capital d'une ou de plusieurs entreprises, appelées filiales. »

Tableau 2. Part de la valeur ajoutée et des effectifs salariés des premiers groupes

Secteur (NES 16)	Valeur ajoutée (en % du total du secteur)		Effectif salarié (en % du total du secteur)	
	des 4 premiers groupes	des 10 premiers groupes	des 4 premiers groupes	des 10 premiers groupes
EB - Industries agricoles et alimentaires	12,4	20,1	6,4	12,0
EC - Industries des biens de consommation	11,3	17,8	5,9	10,7
ED - Industrie automobile	71,5	77,3	58,4	64,9
EE - Industries des biens d'équipement	16,6	28,0	11,6	19,2
EF - Industries des biens intermédiaires	10,6	17,3	7,7	13,0
EG - Energie	80,8	92,4	74,2	90,8
EH - Construction	12,6	16,3	12,0	15,6
EJ - Commerce	9,8	13,2	10,9	14,5
EK - Transports	35,4	44,7	29,7	36,7
EN - Services aux entreprises	24,0	31,1	24,8	32,4
EP - Services aux particuliers	9,5	13,7	5,8	9,6

Source : Insee, SUSE - LIFI, Diane (co-édition Bureau van Dijk Editions Electroniques / Coface SCRL)

Source : *Ibidem*.

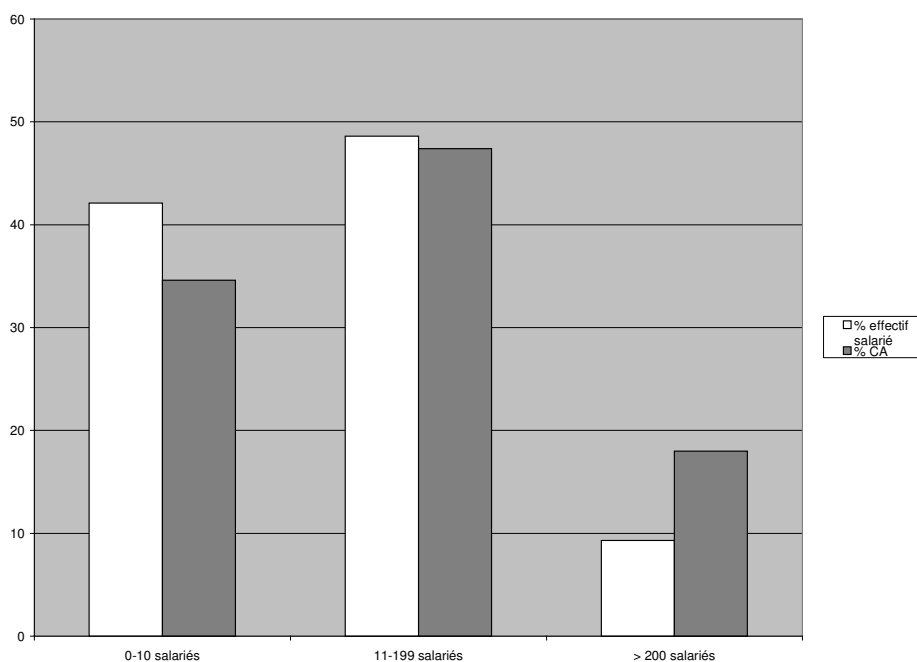
Tableau 3. Les dix premiers groupes mondiaux de BTP.

	CA 2003 HT (millions de \$)	CA 2003 export (millions de \$)	Rang précédent
Vinci, France	20 488	8 045	1
Bouygues, France	17 208	6 522	2
Skanska, Suède	14 056	11 504	3
Shimizu, Japon	13 390	926	7
Bechtel, Etats-Unis	13 212	6 637	9
Kajuma, Japon	13 171	1 401	4
Taisei, Japon	13 094	1 015	5
ACS, Espagne	12 232	1 701	51
Hochtief, Allemagne	12 211	10 252	6
Obayashi, Japon	10 842	991	8

Source : *Le Moniteur*, n° spécial « Entreprises 2004 », décembre 2004. D'après l'hebdomadaire américain *Engineering News Records*.

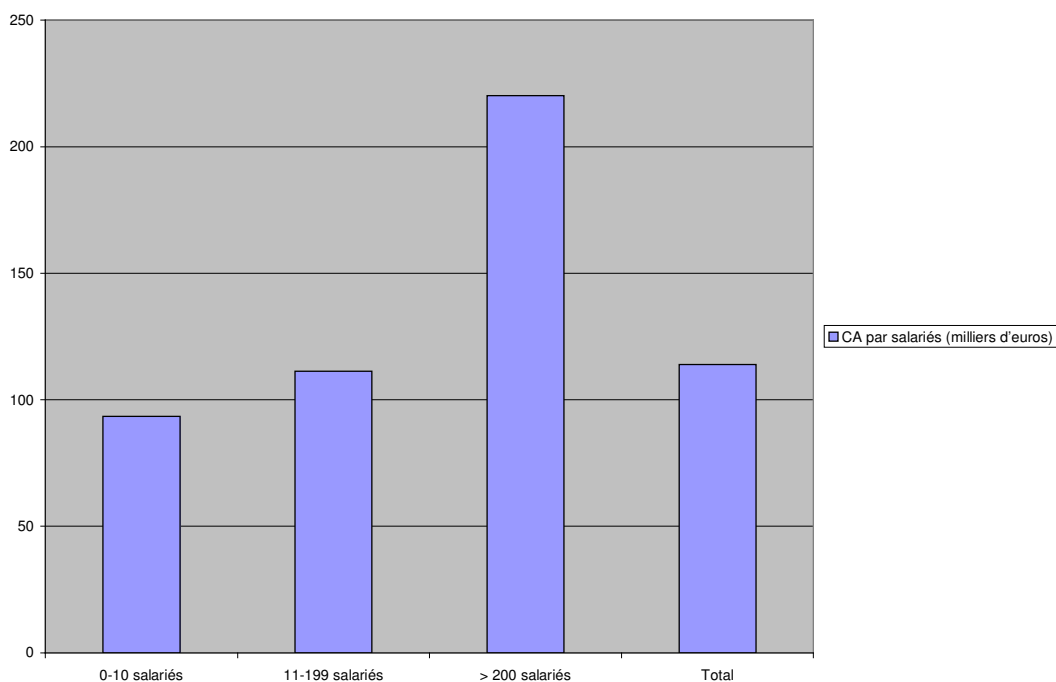
Où l'on voit que : 1) les deux groupes français sont de loin les plus importants en chiffres d'affaires : le CA de Bouygues est supérieur de 22% à celui du troisième mondial, le CA de Vinci de 46% ; 2) ces deux groupes occupent une position médiane par rapport aux autres groupes, en termes de partage entre marchés intérieur et extérieur : tandis que certains groupes agissent presque exclusivement sur leur marché intérieur (les groupes japonais et espagnol y font plus de 85% de leurs chiffres d'affaires), que d'autres au contraire doivent leur CA essentiellement à l'exportation (plus de 80% pour les groupes suédois et allemand), les deux groupes français réalisent un peu plus de 60% de leur CA sur leur marché intérieur et 40% à l'extérieur (le groupe américain étant aussi dans cette position médiane, à 50-50).

Graphique 1. Part du chiffre d'affaires réalisé et des effectifs employés dans le gros œuvre par les entreprises, selon leur taille



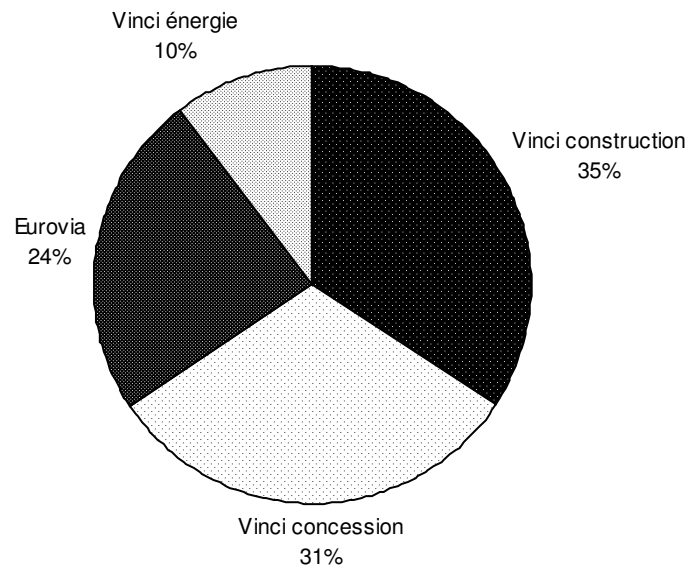
Source : Note de conjoncture BTP, gros œuvre, Xerfi, septembre 2002.

Graphique 2. Chiffre d'affaires par salarié dans le gros œuvre, selon la taille des entreprises



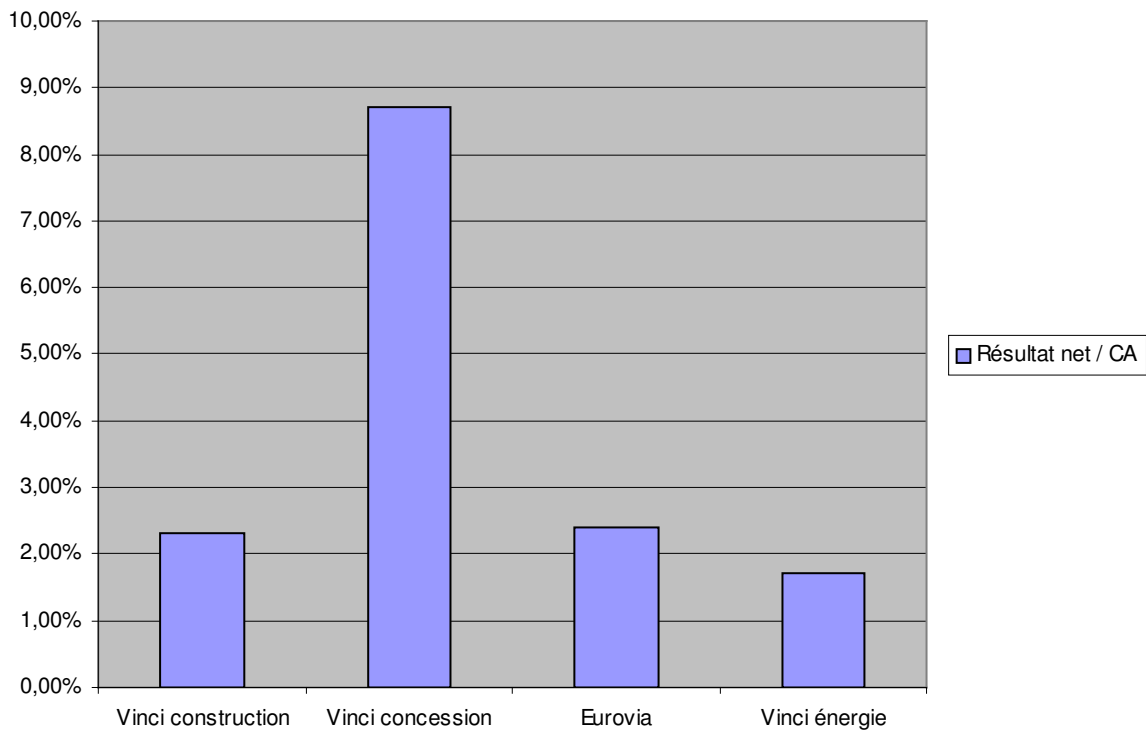
Source : *ibidem*.

Graphique 3. Résultat net du groupe Vinci selon ses pôles, 2003.



Source : www.vinci.com

Graphique 4. Résultat net / chiffre d'affaires des différents pôles de Vinci.



Source : *ibidem*.

CHAPITRE 3.

DES « BETONNEURS » SANS OUVRIERS ?**L'EXTERNALISATION**

Une « *entreprise sans usines* » : l'expression du PDG d'Alcatel, Serge Tchuruk, fit sensation au cours de l'été 2001. Certains crurent ou voulurent croire qu'il s'agissait de faire disparaître purement et simplement des usines, s'en réjouissaient au nom de la « nouvelle économie » ou s'en attristaient au nom de la sauvegarde de l'emploi. Les responsables d'Alcatel, quant à eux, faisaient mine de voir là une simple gaffe : « *C'était une monumentale erreur de communication. Il n'y avait rien derrière ce concept. (...) Dans notre métier, il subsistera évidemment des usines. Mais il faut bien voir que l'amélioration des systèmes de télécommunications repose d'abord sur le logiciel, et de moins en moins sur le renouvellement du matériel* », explique l'un d'entre eux¹. Qu'il subsiste des usines dans le métier, ce n'est pas ce que contestait Serge Tchuruk. Il disait simplement que son entreprise ne s'en occuperait pas, et les déléguerait à des sous-traitants : soit qu'il cède les usines existantes à d'autres groupes, soit qu'il les ferme et que d'autres usines, souvent dans d'autres régions du monde, reprennent leur production. Les productions sous-traitées sont celles qui apportent le moins de valeur ajoutée. Et c'est ainsi qu'entre 1995 et 2001, Alcatel perdit près de 100 000 salariés, soit la moitié de son effectif. L'économiste Jean-Marie Harribey commenta ainsi la fausse gaffe de Serge Tchuruk : « *Ce qui, dans le langage de la finance moderne, est appelé "création de valeur pour l'actionnaire" ne représente que de la valeur captée par les entreprises à caractère financier sur le reste de l'économie. (...) Les secteurs très capitalistiques – jouissant souvent d'une position dominante – captent au détriment des secteurs moins capitalistiques – souvent en position dominée – une part de la valeur produite ailleurs qu'en leur sein. La concentration à un pôle de la planète du travail très qualifié, surpayé par rapport au travail moins qualifié à l'autre bout, ne signifie pas une polarisation identique de la création de la valeur mais une polarisation de son appropriation.* »²

¹ Voir *Le Nouvel Hebdo*, 20/09/2002.

² *Le Monde*, 2/07/2001.

Une entreprise sans chantiers est-elle envisageable au même titre qu'une entreprise sans usines ? Pas plus qu'Alcatel ne songe pour l'instant à abandonner toutes ses activités de production, notamment celles mobilisant les systèmes techniques les plus avancés, les entreprises du bâtiment ne songent à se désengager entièrement des chantiers. Mais, à « l'internalisation » des fonctions de conception décrite au chapitre précédent, répond une politique d'externalisation des tâches d'exécution, de mise à l'écart des travaux qu'on accrédite d'une plus faible valeur ajoutée. Il faut se rappeler que la croissance du nombre d'entreprises dans le bâtiment n'est pas le signe d'un éclatement du capital, qui au contraire n'a cessé de se concentrer. Ce sont les petites entreprises qui se sont multipliées, et le secteur s'est progressivement structuré « en sablier » (quelques grandes entreprises, peu de moyennes, beaucoup de petites). Il n'est pas interdit d'imaginer, à terme, un tissu productif où la concurrence serait l'apanage des petites entreprises, tandis que leur seraient interdites les sources de profit accaparées par les grandes en situation dominante. Si les petites structures sont peu ou pas profitables, elles permettent à grande échelle, par la pression qu'elles imposent à leurs salariés, d'obtenir un plus grand taux de plus-value. Les grandes entreprises oligopolistiques auxquelles mènent nécessairement, selon les visions marxistes ou schumpeteriennes, l'économie de marché et le jeu de la concurrence, ne seraient donc pas ces mastodontes bureaucratiques, copies monstrueuses des Etats socialistes, que l'on imaginait il y a cinquante ans. Il peut s'agir de structures relativement petites, souples, de holdings concentrant un capital fabuleux mais sans aucun travailleur ou presque, commandant à des myriades d'entreprises quant à elles forcées de se soumettre à la concurrence.

Cas particulier, le bâtiment partage avec le reste de l'industrie certains intérêts à externaliser, et il en connaît d'autres plus spécifiques. Si les inconvénients pèsent plus léger dans la balance, ils expliquent peut-être que toutes les entreprises, bien qu'engagées dans la tendance à l'externalisation, n'en soient pas au même point : elles hésitent encore, dans la période actuelle de transition, à cesser complètement d'employer les ouvriers des chantiers qu'elles dirigent. C'est que les relations pratiques et quotidiennes entre le donneur d'ordres et ses sous-traitants n'ont rien à voir avec l'imaginaire égalitaire et horizontal que suggère l'expression à la mode de « firme en réseau » : la domination commerciale et la soumission pratique des sous-traitants constituent un moyen de produire à moindre coût, mais aussi un risque planant sur la production. Elles permettent d'accroître la flexibilité, marquée par la

résurgence de formes illégales et néanmoins ordinaires d'emploi, comme le marchandage. Mais cette flexibilité menace, à terme, la qualité et la sécurité des constructions.

Le bâtiment détient une place particulière, dans le mouvement généralisé de l'externalisation, en raison du caractère local, forcément local, de sa production. Si l'on peut délocaliser une usine en Chine afin de bénéficier de la faiblesse des salaires qui y règne, on ne peut faire de même d'un chantier³. Les avantages de l'externalisation semblent limités par l'unité du statut juridique qui, *a priori*, protège tous les salariés (et contraint tous les employeurs) du territoire national. En réalité ce n'est pas le cas, pour au moins deux raisons. D'une part, les salariés des petites entreprises, par rapport à ceux des grandes (et *a fortiori* les intérimaires par rapport aux embauchés) n'ont, ni en droit ni en fait, les mêmes opportunités. D'autre part et surtout, l'utilisation massive d'immigrés, et notamment d'immigrés au statut de séjour précaire (sans-papiers et réguliers guettés par l'irrégularité), permet à leurs employeurs de passer outre bon nombre d'obligations légales : ce qu'Emmanuel Terray appelle la « *délocalisation sur place* », « *forme particulière de délocalisation, qui présente tous les avantages propres à cette opération sans être affligée d'aucun de ses inconvénients* » (Terray, 1999 : 13). Ce qui sera décrit dans ce chapitre et dans le suivant sur les mécanismes de l'externalisation est donc inséparable de l'analyse, faite au chapitre 5, des statuts des travailleurs en tant qu'ils sont immigrés⁴.

³ En revanche, divers témoignages suggèrent qu'il y a eu une transformation profonde de la main-d'œuvre utilisée par les entreprises françaises sur les chantiers qu'elles dirigent à l'étranger. Le nombre d'ouvriers expatriés a été considérablement réduit, au profit d'ouvriers de multiples nationalités (et statuts), généralement moins chers.

⁴ Un travailleur « *extérieur* » de l'industrie nucléaire interrogé par Annie Thébaud-Mony évoque le rapport des travailleurs « externalisés » aux agents EDF, dans un raccourci troublant qu'on utilise ordinairement pour caractériser le rapport des immigrés aux autochtones : « *Il faut dire qu'on fait le travail que les agents EDF ne veulent pas faire* » (2000 : 73). Précisons par ailleurs que je n'évoque pas dans ce chapitre la sous-traitance d'opérations de chantier à des entreprises étrangères, qui est appelée à se développer. La question du droit du travail à appliquer est au cœur des débats juridiques et politiques autour de cette évolution (Math et Spire, 2004a) – ce point sera évoqué dans le chapitre 5 à propos des modes d'encadrement du séjour des immigrés. Comme on le verra au chapitre 10, c'est là une des issues que les acteurs du ferrailage envisagent à la crise de leur métier : après la disparition (par faillite), de la moitié ou des deux tiers de la dizaine d'entreprises du marché (en région parisienne), les entreprises générales pourraient choisir de réinjecter de la concurrence en faisant intervenir des entreprises étrangères. On peut aussi imaginer, à terme, le détachement d'intérimaires étrangers.

3.1. L'externalisation et ses avantages pour l'entreprise générale

3.1.1. L'entreprise générale externalise des activités et des savoir-faire qu'elle maîtrise

La sous-traitance est définie par la loi du 31 décembre 1975 comme « *l'opération par laquelle un entrepreneur confie par un sous-traité, et sous sa responsabilité, à une autre personne appelée sous-traitant tout ou partie de l'exécution du contrat d'entreprise ou du marché public conclu avec le maître de l'ouvrage* ». Dans le gros œuvre, le sous-traitant n'a en général rien à voir avec une entreprise de pointe qui apporterait un savoir-faire que le donneur d'ouvrage ne maîtriserait pas. Les technologies du bâtiment, en particulier celles des activités sous-traitées, sont simples et facilement transférables. Et le mouvement historique a précisément consisté à les transférer de l'entreprise générale vers des entreprises sous-traitantes. On ne peut même pas interpréter l'externalisation comme expropriation pure et simple de savoir-faire hors de l'entreprise donneuse d'ouvrage : les chefs d'équipe de l'entreprise générale, de même que beaucoup de ses ouvriers, savent ferrailer, couler du béton, poser des pré-dalles, coffrer des planchers, parfois mieux, en raison de leur expérience, que ceux qui exécutent ces travaux-là. Sur certains chantiers, voire à certaines étapes d'un même chantier, selon les choix de l'entreprise, ils peuvent effectuer un travail qui à d'autres moments sera effectué par un sous-traitant (par exemple des coffreurs coulant des planchers).

Le recours à la sous-traitance n'a donc rien d'une garantie de technicité sophistiquée, bien au contraire. A cet égard, l'effondrement du terminal 2E de l'aéroport de Roissy a donné lieu à des commentaires significatifs. Sans que les responsabilités aient été clairement établies – erreur dans la conception ou la construction ? et dans cette seconde hypothèse, de quel intervenant ? –, le lien a été fait avec le recours à la sous-traitance. Un reportage du journal télévisé de France 2, se voulant rassurant, présentait l'un des chantiers modèles de l'heure : le viaduc de Millau. « *En cas d'accident, c'est le constructeur qui sera responsable. Aussi a-t-il choisi de diminuer au maximum le nombre de sous-traitants* », commentait le journaliste, avant de laisser la parole au « *directeur compagnie Eiffage* », qui déclarait : « *La multiplicité des sous-traitants donne évidemment des exigences supplémentaires en termes de coordination, de surveillance. Là, ce sont au maximum les entreprises d'Eiffage qui réalisent le chantier et par conséquent nous avons une bien meilleure maîtrise de la qualité et de la*

sécurité »⁵. On en déduit, *a contrario*, que la tendance générale à l'externalisation, en dehors des ouvrages d'art ou des travaux publics complexes, ne répond pas à une recherche de qualité et de sécurité, voire se satisfait de moindres performances à ce niveau. Ce qui laisse supposer l'existence d'avantages compensant ces carences.

3.1.2. Externaliser la variabilité et faire baisser le coût du travail

Les avantages de la sous-traitance sont à considérer surtout du point de vue de l'entreprise générale. Ce qui ne conduit pas à souscrire à l'image d'Epinal du sous-traitant étranglé, petit patron perpétuellement endetté : le système de la sous-traitance sait rétribuer ses intermédiaires, et les patrons d'entreprises sous-traitantes du gros œuvre ont des revenus qui se distinguent nettement de ceux de leurs salariés. Ils sont loin également d'être des pionniers, des initiateurs venus de nulle part créer de nouvelles activités : il s'agit souvent d'anciens cadres des grandes entreprises, ayant profité de l'externalisation et des contacts personnels qu'ils ont conservé pour monter leurs entreprises et emporter leurs premiers marchés (cf. chap. 10). Néanmoins, sans nier leur marge d'autonomie et les percées commerciales qu'ils effectuent parfois par des démarchages actifs, leur existence dépend, en dernière instance, des stratégies des entreprises générales.

Peut-être faut-il faire une seconde réserve, en distinguant les intérêts des entreprises générales à la sous-traitance, et les intérêts de la frange de ses salariés qui tiennent une partie des décisions en la matière, c'est-à-dire les directions de chantier. Tant que celles-ci n'envisagent de sous-traiter (ou non) qu'en fonction de la marge réalisée sur le chantier, leurs intérêts se confondent avec ceux de l'entreprise. Mais il n'est pas rare, à en croire beaucoup de ces acteurs, que la sous-traitance soit l'occasion de favoriser certaines entreprises dans l'attente de contreparties monétaires. Les témoignages sont nombreux sur ce sujet, mais il sont tout aussi nombreux à dire qu'on n'a jamais de preuve et que « nous, on ne le fait pas ». Cependant, la description des démarches commerciales qu'effectue le chef de l'entreprise de ferrailage FE auprès de cadres d'entreprises générales, en soulignant l'importance des liens personnels et des « petits cadeaux » qui les entretiennent, indique la porosité entre les pratiques jugées légitimes et celles qui ne le sont pas :

⁵ JT de 20h, France 2, 24/05/2004.

« Il y a le professionnel pur, c'est la technique, c'est les délais de livraison qu'on fait, les dépannages... Après, il y a le temps qu'on consacre aux gens en dehors. Je dirais, il y a le côté affectif qu'on développe avec les gens, avec lesquels on fait des choses annexes. Donc ça peut être grillades... Je dirais qu'on entretient de l'amitié. Et puis je vais dire, c'est pas spécialement du quantitatif, c'est pas spécialement des choses qui coûtent énormément chers. Soit les gens vous leur donnez de votre temps, pour aller voir un petit match de foot, pour discuter avec eux et sortir deux-trois bonnes blagues en dehors... c'est toujours dans le cadre du travail, mais on discute de choses et d'autres. (...) C'est lié, bien sûr, à la vie professionnelle, parce qu'on travaille ensemble. Mais c'est aussi, un peu, à un moment donné, parce qu'aussi les gens vous plaisent. Moi je mélange un peu ça, bon je le vis d'une manière un peu naturelle, sans spécialement faire de calcul. Bien sûr, quand il y a une affaire qui sort, vous êtes plus présent, mais parce que, je veux dire, le côté commercial fait qu'il faut que vous soyez présent sur le dossier. »

Mais les distances que prennent des cadres par rapport à la ligne et aux intérêts de leur entreprise demeurent des écarts à la marge. Les cadres des chantiers sont rattrapés par une rationalisation et une réappropriation croissante de leur activité par les directions d'entreprise, qui ont instauré des contrôles budgétaires et de gestion (Campagnac, 1993 : 103).

Ces réserves posées (intérêt des sous-traitants et des cadres de l'entreprise générale à la sous-traitance), il reste à considérer le plus important : quels avantages les entreprises générales trouvent-elle à l'externalisation ? L'externalisation sert, on s'en doute, à réduire leurs frais, mais il reste à déterminer les voies concrètes de cette réduction. Une raison invoquée est que la spécialisation d'entreprises sous-traitantes sur des segments d'activité les rend plus performantes, car elle leur permet de dépasser la taille nécessaire à l'amortissement des capitaux fixes. Cette explication est peu convaincante dans le cas du bâtiment, car les donneurs d'ouvrage ont généralement plus de chantiers que leurs sous-traitants : autrement dit, ils sont plus à même de faire des économies d'échelle⁶. La spécialisation d'entreprises sous-traitantes permettrait également une sophistication, une amélioration des savoir-faire, une meilleure maîtrise des méthodes et modes opératoires. En réalité, elles sont dépendantes des plans fournis par les maîtres d'œuvre et les bureaux d'études techniques, qui travaillent en étroite collaboration avec les entreprises générales (avant, peut-être, d'y être intégrés – cf. chap. 2). Elles n'ont qu'un choix limité sur les techniques, les outils, les matériaux qu'elles

⁶ Et on verra au chapitre 10 avec l'exemple du ferrailage (mais il en est de même, par exemple, du montage de parpaings) que les activités externalisées sont d'abord celles qui requièrent peu de capital fixe.

devront mettre en œuvre. Dans le cas du ferrailage, les chefs de chantier se plaignent de recevoir les plans au dernier moment, de ne pas être consultés durant leur conception, comparant cette mise à l'écart actuelle avec leur implication plus forte il y a vingt ou trente ans. Il semble que plus les activités sont externalisées, plus ceux qui en ont la charge sont sommés d'être de simples exécutants.

Soumis aux directions, les sous-traitants doivent même parfois subir les réclamations des salariés de l'entreprise générale – tandis que de leur côté aucune contestation envisageable. Ainsi sur le chantier C, les stabox* utilisés par les ferrailleurs disposaient d'une gaine en caoutchouc (au lieu de l'habituelle gaine métallique), à la demande des représentants du personnel de C et au nom du danger. Le chef des ferrailleurs, plus sensible à la cadence qu'au danger en raison de sa position dominée (cf. chap. 7) trouvait (en silence) cette substitution dommageable, car le béton entrait davantage dans les stabox, ce qui les rendait bien plus durs à « ouvrir ».

Une fois ces explications traditionnelles écartées, il reste cette caractéristique propre au bâtiment dont les entreprises cherchent à se défaire : la variabilité. Celle-ci est de deux types : externe, la demande étant incertaine et les produits hétérogènes (architecture, nature du sol, de l'environnement, etc.) ; et interne, les effectifs se modifiant tout au long du chantier (Campinos, 1984 : 233). Depuis trente ans maintenant, les grandes entreprises générales cherchent à réduire les effets de cette variabilité sur leur activité et leurs revenus : en amont par la diversification des activités et des sources de profit (chap. 2), et en aval par l'externalisation. Cette dernière est principalement un moyen de désengagement vis-à-vis de la main-d'œuvre : la fixation d'un tarif fixe avec un sous-traitant est un moyen de répercuter sur son organisation les conséquences de la variabilité.

Sur le chantier A2, le coulage du béton des planchers est sous-traité. Le dialogue entre le chef de chantier et l'un des ouvriers du coulage, qui est arrivé en retard, est significatif de ce désengagement : « Je n'ai même pas eu le temps de manger ! dit l'ouvrier. — Ça c'est ton problème, pas le mien. — Les chefs je voudrais bien les voir faire ce que je fais... — Moi j'ai traité avec ton patron, pas avec toi. » [26/05/2004] Mais, du même coup, ce désengagement diminue un peu la maîtrise sur les personnels sous-traitants, ou du moins la possibilité de sanctionner immédiatement. La veille, les couleurs étaient déjà en retard : le béton était prêt, la benne portée par la grue attendait au-dessus du plancher, et ce furent le chef de chantier et moi qui y apportions le matériel des couleurs. Lorsque ces derniers arrivèrent, ils se firent violemment réprimander par le chef de chantier : « Je ne vais

pas faire votre boulot ! C'est pour ça que j'hésite à traiter ! Après ce n'est que des emmerdes... » [25/05/2004]

Si les entreprises sous-traitantes font face à cette variabilité et y font face de manière plus économe que les grandes entreprises, c'est qu'elles recourent à des techniques de gestion de la main-d'œuvre que les grandes ne peuvent (ou ne veulent) se permettre. Car les grandes risquent de s'affronter à une opposition des salariés plus organisée, ne serait-ce que parce que des obligations légales favorisent cette organisation. Et elles cherchent à recourir le moins possible à des pratiques illégales – précaution que les sous-traitants ne peuvent se permettre. Par exemple, si la part d'intérimaires atteint parfois les 50% dans certains effectifs d'entreprises générales, l'intérim peut concerner jusqu'à 80% des ferrailleurs lorsque le ferrailage est sous-traité, ou 100% des manœuvres en démolition.

L'externalisation correspond aussi à un mouvement de parcellisation et de spécialisation des tâches. La polyvalence demandée aux salariés des entreprises générales fait pendant à la spécialisation contrainte des salariés de sous-traitants. Auparavant, contrairement à aujourd'hui, les ferrailleurs ne savaient pas que ferrailer (c'était d'ailleurs la condition de leur pleine occupation en dépit de la variabilité). Désormais, on trouve des sous-traitants spécialisés qui coulent le béton, d'autres qui coffrent les planchers, d'autres qui ne s'occuperont bientôt que des banches* (d'ailleurs les agences d'intérim ne recherchent parfois que des « bancheurs* ») alors que ces différentes activités n'appartiennent, ou n'appartenaient, qu'à un seul et même métier. Le mouvement d'externalisation d'une activité est dans le même temps un mouvement de dévalorisation. Le cas du ferrailage, qui sera étudié au chapitre 10, semble à cet égard édifiant.

Pour résumer : l'externalisation est un moyen de faire baisser le coût du travail (et non de bénéficier d'un savoir-faire spécialisé, d'économies d'échelles, etc.). Ces sous-traitants qui ont tant de mal à réaliser des profits sont les agents, d'un point de vue global, d'un accroissement de la plus-value. Ou du moins, si l'on revient à l'hypothèse du chapitre précédent (l'exploitation est de moins en moins source directe de profit mais est une condition d'accès à d'autres sources de revenu), ils sont le moyen pour les majors de se désengager de leurs chantiers, et de répondre de manière minimale aux exigences de production (que le travail soit fait, mais pas forcément bien fait). Ils introduisent une flexibilité que ne peut se permettre l'entreprise générale, une déqualification des métiers doublée d'une dévalorisation

des statuts. De ce point de vue, on comprend que toutes les grandes entreprises soient engagées dans ce processus. On va voir cependant qu'elles n'en sont pas toutes au même point.

3.2. A la croisée des chemins : a-t-on encore besoin d'employer des ouvriers ?

Dans le bâtiment, le taux de sous-traitance (le ratio de travaux sous-traités / ensemble de travaux, appréhendés par les chiffres d'affaires) serait de près de 17% en 2000, contre un peu moins de 14% en 1996, et 10% en 1981. Mais si l'on s'intéresse plus particulièrement au gros œuvre, ce taux dépasse les 23%. Si, enfin, l'on distingue dans le gros œuvre les entreprises de plus de 50 salariés, on arrive à 35% (Abatucci *et al.*, 2002 : 19-20). Sachant que les entreprises donneuses d'ouvrage se réservent les activités à forte valeur ajoutée (conception, coordination), on conçoit que ces 35% du chiffre d'affaires signifient bien plus en proportion des effectifs, et surtout des effectifs ouvriers. Il faut souligner pour finir qu'il s'agit de moyennes nationales, et que le phénomène est plus accentué à Paris.

Sur les chantiers que j'ai observés, des différences sensibles sont observables (je ne mentionne pas le cas de l'électricité, dont certains travaux sont effectués en même temps que ceux du gros œuvre, mais qui est partout sous-traitée) :

— le chantier A1 (rénovation) a mobilisé, selon le communiqué de presse qui a accompagné l'inauguration du bâtiment, une centaine d'entreprises sous-traitantes. Néanmoins, au niveau du gros œuvre, on ne trouvait que A, plus une entreprise de démolition (elle-même ayant recours à la sous-traitance), et des intérimaires dépendant de A (quelques ouvriers professionnels, et tous les manœuvres, nombreux en raison de l'ouvrage).

— le chantier B1 (rénovation) a déjà été décrit au chapitre 2 : 120 ouvriers dans le gros œuvre, 80 dépendant de trois entreprises sous-traitantes, 25 des 40 restants étant intérimaires.

— sur le chantier B2 (construction neuve), le ferrailage, la préfabrication (en chantier), le coulage de béton et la pose de pré-dalles étaient sous-traités. J'estime la proportion d'intérimaires, parmi le personnel dépendant de B, à 30 sur 60. Quant aux ferrailleurs, tous hormis le chef de chantier étaient intérimaires (sur un effectif de 15 en moyenne).

— sur un troisième chantier de l'entreprise B où je n'ai travaillé que trois jours (rénovation), seuls les conducteurs de travaux et un chef d'équipe encadrant

l'activité dépendaient de B. Des entreprises différentes s'occupaient de la maçonnerie, du ferrailage, de la charpente métallique, de la démolition, etc. Les trois ferrailleurs du chantier étaient intérimaires. Dans l'entreprise de démolition, les quelques conducteurs d'engins étaient embauchés ; les nombreux manœuvres intérimaires.

— sur le chantier C (rénovation), seuls le ferrailage et le coulage de béton étaient sous-traités. C assurait le coffrage, la préfabrication, et comptait une minorité d'intérimaires (les quelques manœuvres l'étant tous).

— sur le chantier A2 (construction neuve), seul le coulage de béton (planchers) était sous-traité ; et encore, uniquement à partir des étages, les fondations et sous-sols ayant été coulés par des ouvriers de A. Un tiers de l'effectif environ était intérimaire. Fait notable, deux des trois manœuvres étaient embauchés.

— sur le chantier D (construction neuve), le ferrailage et le coulage de béton étaient sous-traités. La pose de pré-dalles était assuré par D. D comptait près d'une moitié d'intérimaires ; l'entreprise de ferrailage FF, quatre embauchés pour une douzaine d'intérimaires en moyenne⁷.

Relativement aux autres entreprises, il semble que Bouygues recourt moins à la sous-traitance, notamment du ferrailage. Selon le conducteur de travaux de l'entreprise de ferrailage FF : *« Et en plus, ils ont généralement un atelier sur le chantier, ils font beaucoup de montage sur place. Ils bouffent beaucoup de fric comme ça. Mais d'une part, les types ils ne sont pas seulement ferrailleurs, ils sont aussi un peu boiseurs*, maçons, donc quand ils ont fini leur travail ils peuvent toujours faire autre chose. Et d'autre part, c'est les gars de chez Bouygues, donc quand ils ont besoin de la grue, ils l'ont. »* On voit percer une double ambivalence dans ces stratégies d'externalisation, liée à un double risque :

1) D'une part, l'externalisation, parce qu'elle est aussi une spécialisation et une déqualification, a pour corollaire une concentration de savoir-faire et une exigence de polyvalence à l'intérieur de l'entreprise générale. Mais favoriser et retenir les ouvriers qualifiés coûte plus cher que sous-traiter et parcelliser les tâches. Tout le problème, pour les entreprises générales, est donc de décider du niveau de savoir-faire et de polyvalence à employer. Il doit suffire à garantir la bonne marche des chantiers tout en coûtant le moins cher possible. Trop d'externalisation risque de créer une trop grande déperdition de savoir-faire.

⁷ Le « en moyenne » ne traduit pas que l'imprécision de mes estimations mais aussi, comme on le verra plus bas, une forte variabilité des effectifs au cours des périodes d'observation.

2) D'autre part, l'externalisation, parce qu'elle soumet commercialement des intermédiaires, permet aux donneurs d'ouvrage de contrôler et subordonner pratiquement, dans l'activité de travail, les équipes de sous-traitants, bien mieux que s'il s'agissait de leurs propres équipes. Pourtant, cette subordination est à double tranchant. Puisqu'ils sont soumis, les sous-traitants sont a priori plus efficaces. Mais puis qu'ils sont soumis, ils ont également moins de droits et de moyens, dans le quotidien des chantiers, pour accomplir leurs tâches. Aussi leur action peut être freinée, et ils peuvent être amenés à dissimuler leurs erreurs et leurs difficultés. Surgit alors une contradiction pratique entre les avantages de la soumission et les nécessités de la coopération.

3.3. Domination sans partage de l'entreprise générale

Dans le bâtiment peut-être plus qu'ailleurs, en raison de l'institution de l'entreprise générale qui « prend » et dirige le chantier dans son ensemble, il faut écarter l'idée que la sous-traitance puisse être un échange horizontal de bons procédés. Il s'agit d'une relation hiérarchique.

Même certaines pratiques qui peuvent paraître symétriques sont en réalité l'expression d'une relation hiérarchique. Le prêt de main-d'œuvre, par exemple, se pratique tout aussi bien de l'entreprise sous-traitante vers le donneur d'ouvrage que dans le sens inverse. Mais dans le premier cas, selon l'assistante de direction de entreprise de ferrailage FE, il s'agit d'« un chantier où on n'est pas, nous, en sous-traitants, et où ils ont besoin d'un ferrailleur, l'entreprise générale, et on lui dit : “tiens je te donne un ferrailleur”. » Tandis que dans le second : « On prend souvent, ça nous arrive de prendre des gens de Petit, de la SCGPM, des salariés de chez eux, en prêt de main-d'œuvre chez nous, on nous dit : “Bon, là, on n'a pas trop de boulot, est-ce que tu peux nous prendre un gars ou deux ?”, moyennant facturation évidemment. Ils nous facturent le prêt de main-d'œuvre de leurs gars, ça arrive. Donc c'est des services, on arrange comme on peut le client. » Qu'elle prête ou qu'elle accueille, l'entreprise sous-traitante rend service, se fait bien voir d'un client : aucune symétrie n'est envisageable.

3.3.1. Une coordination et un contrôle quotidiens

Il arrive qu'un chantier affiche, dans son mousse* ou près des vestiaires, une photo de groupe des effectifs du chantier. Ou du moins, des effectifs qui méritent de figurer sur une photo de groupe, c'est-à-dire les cadres et ouvriers de l'entreprise générale. Et c'est ainsi que l'on ne retrouve parfois pas plus d'un tiers des effectifs œuvrant à la construction d'un bâtiment sur ces représentations que les chantiers se donnent d'eux-mêmes, et qu'un manoeuvre intérimaire, malien, put commenter l'une d'elles d'un air amusé : « *C'est que des Portugais* » (ignorant la présence sur cette photo de Français et d'un ouvrier au nom turc). Cette invisibilité, dans l'imaginaire, des sous-traitants et intérimaires signifie, en pratique, leur soumission.

Car la sous-traitance a cessé de concerner des activités antérieures ou postérieures à l'intervention de l'entreprise générale : désormais, les salariés du commanditaire et les salariés du sous-traitant travaillent sur le même site. Leur interaction est d'autant plus étroite que la mise en sous-traitance s'est accompagnée d'un raccourcissement des délais et d'une augmentation des cadences. Puisqu'aujourd'hui une équipe coule un mur par jour, puisque l'on peut construire un étage de petit immeuble en à peine plus d'une semaine, les équipes de ferrailage, de pose de pré-dalles ou de préfabrication doivent coopérer avec les équipes du donneur d'ouvrage au jour le jour, voire heure par heure. Les responsables des équipes de sous-traitants ne sont pas autre chose, dans la pratique, que des chefs d'équipe spécialisés – ils sont même plutôt moins, puisqu'ils prennent leurs ordres auprès des chefs d'équipe des entreprises générales.

Sur le chantier B2 (comme sur tous les chantiers), les frictions entre coffreurs et ferrailleurs étaient monnaie courante, concernant toujours l'incurie supposée des ferrailleurs. S'ajustant heure par heure aux directives de B (ou du moins feignant de s'y ajuster, car parfois le manque d'effectifs se faisait trop criant), l'entreprise de ferrailage n'avait de véritable autonomie que sur ses effectifs (les réduisant au plus juste, ce qui agaçait les chefs d'équipe de B).

L'un d'eux, avant une phase de travaux intense, avertit ainsi Karim, un chef d'équipe ferrailleur intérimaire : « On a 20 mètres cubes à couler aujourd'hui, il faut que ton chef fasse venir d'autres gars. » [8/01/2004] La cadence atteint une intensité rare. Les deux jeunes chefs d'équipe de B qui sont au même étage que nous ne cessent de presser et solliciter Karim. Tandis qu'ils accumulent les récriminations contre Armando (chef de chantier ferrailleur) à propos des délais

convenus avec lui qui n'ont pas été tenus, Karim renonce à défendre son chef et se dégage cette fois de toute responsabilité. « C'est hallucinant, dit l'un des chefs d'équipe. C'est grave. C'est grave. Je ne vais plus en parler parce que je vais m'énerver. — (Karim) Moi je lui ai dit qu'il fallait du monde, après... » Quelques heures après, trouvant que le travail n'avance pas assez, c'est l'un des chefs d'équipe de B qui va directement réclamer du personnel en renfort à Armando, qui du coup vient s'en prendre à Karim : « Ça veut dire quoi ? C'est lui [le chef d'équipe de B] qui vient me demander quelqu'un pour travailler avec toi ? Tu ne peux pas me demander ? — Moi j'ai déjà demandé... » [22/01/2004]

Soumis commercialement, les sous-traitants s'affrontent à une minimisation des tarifs, ce qui les conduit à une gestion au plus juste de la main-d'œuvre, et donc les expose à être pris de court par rapport aux cadences de l'entreprise générale. Si, comme cela arrive parfois, c'est cette dernière qui ne parvient pas à respecter ses propres délais, cela n'autorise le sous-traitant qu'à ruminer ses reproches dans son coin⁸ et à trouver comment occuper son personnel. Si, comme cela arrive plus souvent, c'est lui qui ne parvient plus à suivre la cadence, cela menace son contrat (ou les suivants) et l'expose à une pression accentuée. Les chefs d'équipe de l'entreprise générale, au nom des carences répétées, quotidiennes, des sous-traitants, n'hésitent pas à mordre sur l'autonomie des chefs sous-traitants et à commander directement à leurs ouvriers. La combinaison des difficultés matérielles (les manques d'effectifs et de matériel sont plus aigus chez les sous-traitants) et de l'infériorité hiérarchique engendre une précipitation qui pousse les sous-traitants, particulièrement les ferrailleurs, à l'erreur, à la malfaçon, au retard. Et, par suite, au mensonge, à la falsification, à tout un ensemble de stratagèmes qui, s'ils permettent d'éviter provisoirement les ennuis, les transforment en éternels fautifs. En dépit des récriminations quotidiennes de l'entreprise générale, la mise en tort structurelle des sous-traitants l'arrange : elle a moins à craindre de contestations de la part de ces derniers que de ses salariés.

Ainsi, lors d'une réunion de sécurité sur le chantier D, à laquelle j'assistais comme représentant (désigné sur le moment par le chef) des ouvriers ferrailleurs, le conducteur de travaux de l'entreprise de ferrailage FE, qui m'accompagnait, me dit : « Ils vont demander à la fin aux représentants de salariés s'ils ont quelque chose à dire sur la sécurité, ou l'hygiène des vestiaires, donc là il faut dire que tout va bien. Parce que, aussi, notre position de sous-traitant fait que, si on dit que quelque chose va mal, c'est contre notre client, et après il va se retourner contre

⁸ Ainsi Armando à son chef d'équipe : « Tonio [chef d'équipe GTM] voulait couler aujourd'hui, il nous a fait chier et tout, il ne l'a pas coulé aujourd'hui. Ils te disent qu'ils vont couler... Ils me cassent les couilles ».

nous. Par contre souvent il y a des gars du client qui vont dire des choses sur les ferrailleurs, des aciers non protégés, etc. Mais là je fais confiance à Cédric, le directeur du chantier, il a bien choisi son gars à mon avis. » [Note du 23/07/2004]

Lors du seul mouvement collectif qui m'ait été donné de voir (raconté en détail dans le chapitre 7 sur la sécurité), où des salariés de B ont refusé de travailler en raison du mauvais temps, les ferrailleurs, sous-traitants, sont restés en retrait. Alors même que les ouvriers de l'entreprise générale avaient déserté le chantier, et qu'il devenait donc impossible de travailler, Armando, le chef de chantier ferrailleur faisait encore attendre son effectif : « Nous on est des sous-traitants, on doit attendre la décision de B. Ils n'ont toujours pas pris leur décision, ces cons ». [Note du 30/01/2004]

3.3.2. Entre coopération et domination

Ce que doivent subir également les sous-traitants, ce qu'ils ne peuvent contester que partiellement ou à demi-mot, c'est la faiblesse de la coopération dont ils bénéficient sur le chantier, notamment dans l'accès aux outils collectifs. Car ils ne sont pas seuls à affronter les cadences : et ceux qui, de par leur statut, ont plus de droits sur la grue par exemple, ne la « prêteront » qu'à regret. Pour les sous-traitants, l'infériorité de leur position devient un frein à la faculté d'agir.

Sur le chantier B2 évoqué plus haut, l'asymétrie de la coopération était flagrante. Ainsi, un ferrailleur demande à des coffreurs les cotes* d'un voile* (mur) afin de préparer le ferrailage au sol. Les coffreurs se trouvent en effet à proximité du voile, trois étages plus haut. Ils entendent, répondent, mais refusent, par simple amusement, de donner les cotes. Ça n'amuse pas le ferrailleur : « Putain de ta race ! » Plus tard, Karim, chef d'équipe ferrailleur doit insister longtemps pour qu'un coffreur de B qui passe au rez-de-chaussée (alors que Karim est au troisième), près du crochet de la grue, y accroche les élingues* posées par terre. A l'inverse, le même jour, c'est sans qu'on lui demande rien qu'Ahmed, autre chef d'équipe ferrailleur, voyant les élingues de la grue descendre près de lui, comprend la manœuvre et accroche la pré-dalle qui se trouve par terre – ce qui n'a rien à voir avec son métier. [6/01/2004] Le refus de coopération, même (ou surtout) par goût de la plaisanterie, demeure le privilège des personnels de l'entreprise générale et, plus précisément encore, de ses embauchés.

Les confrontations les plus fréquentes, car les plus décisives, ont lieu à propos de la grue.

Ainsi sur le chantier C, il y a un long voile le long d'une façade, chapeauté par un chaînage* , très long et lourd lui aussi, et qu'il faut relever un peu. J'apprends par Abdelkader, énervé, que le chef d'équipe de ce coin du chantier refuse obstinément

de « prêter » la grue un moment pour pouvoir élever ce chaînage. « C'est comme ça qu'on se fait mal au dos. » Oualid et moi finirons par le faire à la main. [11/03/2004] Quelques jours plus tard, on doit déplacer une lourde pièce montée. On appelle la grue. On rappelle la grue. On re-rappelle la grue. On se fait engueuler par le chef de chantier qui en a marre qu'on appelle la grue. Je ne verrai même pas la conclusion (transport par la grue ou non ?) car Abdelkader et moi allons à d'autres tâches, Abdelkader étant passablement énervé : « Ça c'est parce qu'on leur a donné l'habitude de porter des trucs, des chaînages... On voit qu'on ne peut pas avoir la grue, alors on le porte nous-mêmes, et eux ils voient qu'on le porte, alors ils ne veulent plus nous donner la grue. Mais si on reste là sans bouger, si on commence à retarder les boiseurs, là tu peux être sûr qu'on va l'avoir tout de suite la grue ! » [19/03/004]

Cependant les sous-traitants ne peuvent être pleinement exclus de l'usage des outils collectifs⁹. Il faut bien un minimum de coopération pour que l'ouvrage avance. C'est ce que rappela Armando, un jour qu'il s'énervait contre le personnel de B : « *La grue, c'est pas pour moi ! On travaille à plusieurs sur le chantier !* » En la matière, il n'existe aucun juste milieu, aucun point d'équilibre sur lequel les organisations des chantiers viendraient naturellement s'ajuster. Tout est affaire de négociation et de conflit, dans un contexte structuré par la tension entre domination et coopération. Les accrochages répétés, s'ils sont source de stress pour les uns comme pour les autres, s'avèrent être les régulateurs de cette tension – ce qui ne l'annule pas, et il est permis de se demander à partir de quand la tension est telle qu'elle en devient contre-productive.

3.4. Eclatement et hiérarchisation des statuts

La soumission quotidienne est concomitante d'une hiérarchisation. C'est-à-dire que les personnels de l'entreprise générale sont réputés valoir plus – concrètement : ils sont mieux payés. Cela mène à un éclatement des statuts. L'externalisation a rompu toute correspondance entre site de travail et collectif de travailleurs, puisque les employeurs présents sur un même chantier se sont multipliés. La hiérarchie qui se forme sur un chantier ne peut se lire seulement dans un organigramme déclinant les fonctions et qualifications de chacun. Les

⁹ Précisons tout de même que la bataille pour la grue dépasse la relation entre une entreprise générale et des sous-traitants, ainsi qu'on le verra au chapitre 8. Tout le monde se bat contre tout le monde pour avoir la grue, mais dans cette lutte l'appartenance à telle ou telle entreprise n'est pas indifférente.

relations entre les acteurs des chantiers dépendent des liens commerciaux entretenus par leurs employeurs respectifs. Cette dépendance crée un nouvel axe de hiérarchisation, qui s'ajoute à la qualification et au type de contrat en même temps qu'il subvertit leur signification.

En effet, la nature du contrat (CDI, CDD, intérim) n'est plus un critère suffisant pour juger de la stabilité d'un emploi. La solidité économique de l'entreprise à laquelle on appartient devient un critère particulièrement discriminant si l'on considère que la plupart des majors sont désormais à l'abri d'une disparition pure et simple¹⁰, tandis que leurs multiples sous-traitants sont davantage à la merci de la faillite – ainsi les acteurs du ferrailage pronostiquent-ils la disparition du tiers ou de la moitié des entreprises dans les années qui viennent. La solidité économique des entreprises affecte jusqu'au statut des intérimaires qu'elles utilisent.

De même, les anciens mots des grilles de classification, s'ils sont toujours employés, s'avèrent de plus en plus inadaptés au contexte actuel. « Chef de chantier » : le terme (et la qualité de cadre) est attribué aussi bien au cadre de l'entreprise générale qui coordonne et supervise l'ensemble qu'au plus haut responsable de l'entreprise sous-traitante en ferrailage. Mais tandis que le premier déjeunera avec les conducteurs de travaux, le second mangera avec les chefs d'équipe de l'entreprise générale (considérés comme ouvriers du point de vue des grilles de classification). La différence de salaire entre les deux peut aller du simple au double, sinon plus. De même, les « chefs d'équipe » ferrailleurs sont soumis, sans équivoque, aux directives des « chefs d'équipe » de l'entreprise générale, et ils déjeunent avec les autres ouvriers. Cette infériorité des sous-traitants, visible à l'heure des repas, affecte également le type de tâches à accomplir. Les chefs d'équipe de l'entreprise générale exécutent peu ou pas, en dehors du traçage. En revanche, les équipes de ferrailleurs ne survivraient pas si leurs chefs d'équipe ne ferrailaient pas également. Ces derniers protestent parfois qu'on leur confie trop de tâches d'exécution, surtout lorsqu'ils ont une longue expérience du métier¹¹, mais ils ne peuvent refuser sous peine de ne plus trouver de travail. On notera enfin que les chefs de chantier et chefs d'équipe de l'entreprise générale, bien que leur tâche principale consiste à

¹⁰ Les nombreuses fusions et acquisitions de ces dernières années montrent qu'aujourd'hui les noms disparaissent, mais pas les structures. Si des emplois sont supprimés à l'occasion de ces concentrations, ce ne sont jamais tous les emplois d'une même entreprise qui disparaissent d'un coup.

¹¹ « *Moi je fais fonction de chef d'équipe, normalement un chef d'équipe ne doit pas mettre la main à la pâte comme ça* », me disait ainsi l'un d'entre eux, qui avait vingt ans d'expérience et (fait rarissime) avait appris le ferrailage dans un centre de formation.

diriger les opérations de coffrage (tandis qu'ils ne donnent, théoriquement, que des consignes générales aux chefs ferrailleurs), ne sont pas appelés « chefs coffreurs » mais « chefs bétons » : ce qui signifie, dans leurs rapports aux ferrailleurs, plus qu'une place supérieure dans un organigramme, mais une relation hiérarchique caractérisée par une dimension d'englobement (comme le béton a besoin des armatures mais les englobe et les masque).

Des outils et des hiérarchies

Dans son analyse de la division sexuelle du travail, Paola Tabet invite à réexaminer la relation entre les outils et les tâches, à ne pas supposer une adéquation mécanique et nécessaire des premiers aux seconds. Au contraire, elle montre que l'inégale répartition de la maîtrise des outils entre hommes et femmes est un instrument de reproduction de la domination masculine (et même d'« *appropriation matérielle* » des femmes), et que ce sont les tâches qui par suite s'adaptent à cette répartition (Tabet, 1998 : 9-75). La mise en question de la relation entre outils et tâches permet, sur les chantiers, de ne pas considérer les outils dont disposent les travailleurs comme simples reflets de leur fonction. Ils conditionnent une faculté d'agir, et de ce fait témoignent du statut qui leur est reconnu (et/ou qu'ils se reconnaissent) : se dévoile alors la relégation des ferrailleurs et des manœuvres, liée à l'externalisation.

Outre l'inégal accès aux outils collectifs dont il a été fait état, on constate également un inégal usage des outils individuels, qu'aucune division technique des activités ne suffit à expliquer. La division entre les métiers de coffreur et de ferrailleur a pour corollaire une division simple dans les outils : aux coffreurs le marteau, aux ferrailleurs la pince (ou tenaille). Mais si beaucoup de coffreurs ont également une pince, aucun ferrailleur ne dispose de marteau. Si l'on conçoit que les coffreurs ont à l'occasion besoin d'une pince, pour éviter de recourir à des ferrailleurs pour de brèves opérations sur les armatures, il n'est pas moins vrai que les ferrailleurs ont régulièrement besoin d'un marteau, pour taper ou forcer les armatures lorsque « ça coince », mais surtout pour « ouvrir les stabox », c'est-à-dire aller chercher des amorces* en cassant le béton. Pour cette opération, les ferrailleurs doivent utiliser une barre à mine* (qui appartient généralement à l'entreprise générale) ou, ce qui est souvent plus pratique, un marteau – auquel cas ils l'empruntent à un coffreur, au prix de négociations parfois difficiles. Il faut y voir une manifestation de coopération, certes, mais tout autant de dépendance – les demandes symétriques de pince faites par des coffreurs à des ferrailleurs sont plus rares.

Deux choses sont troublantes dans cette observation. D'une part, puisque les ferrailleurs n'ont pas moins besoin de marteau que les coffreurs de pince, la logique de cette asymétrie répond moins aux exigences techniques des métiers qu'à leur hiérarchisation : le coffrage est davantage valorisé que le ferrailleur. Qu'un coffreur porte une pince suggère qu'il peut faire ce que le ferrailleur fait, qu'il le fera si nécessaire, mais qu'il est appelé à des tâches plus nobles – on retrouve cette dimension d'englobement hiérarchique souligné plus haut. D'autre part, cette asymétrie des pratiques semble se construire en l'absence de toute norme explicite : certes, certains coffreurs obtiennent marteau et pince de l'entreprise

générale (tandis que les ferrailleurs ne se verront donner de marteau ni par l'entreprise de ferrailage ni par l'entreprise générale), mais d'autres (notamment des intérimaires) se procurent une pince par leurs propres moyens. Cela rejoint un autre phénomène : le mètre est un outil individuel dont usent aussi bien les ferrailleurs que les coffreurs ; mais là encore, les ferrailleurs en manquent plus souvent que les coffreurs, si bien qu'ils doivent en emprunter à ces derniers. Plusieurs facteurs peuvent l'expliquer : restrictions de l'entreprise sous-traitante sur le petit matériel ; salaires moins importants qui rendent plus difficile l'achat par soi-même de ses outils ; moindre intérêt pour le travail et les outils, tandis que les coffreurs, plus valorisés, plus habitués encore par une logique de métier, ont davantage à cœur de disposer d'une panoplie d'outils adéquate. Quoi qu'il en soit, la hiérarchie des métiers et des employeurs se trouve redoublée au quotidien par une dépendance en matière d'outillage.

Un autre exemple concerne les manœuvres. Leur externalisation par le biais de l'intérim a conduit à une spécialisation de leur fonction. Les aides, ces manœuvres aidant les ouvriers professionnels et ayant vocation à le devenir, ont pratiquement disparu – les professionnels étant invités à devenir leurs propres aides (Merckling, 1998 : 202). Aussi dans la pratique, la fonction de manœuvre s'est-elle « professionnalisée », c'est-à-dire qu'elle apparaît comme une position durable, où se construit en dépit de toutes les dénégations un savoir-faire propre (on ne manie pas le marteau piqueur de la même manière au bout de deux semaines ou au bout de cinq ans). Cette tension entre l'ancienne figure du manœuvre (l'aide) et la nouvelle a sa traduction dans le type d'outils qu'il porte. Habituellement, les manœuvres n'ont aucun outil propre, ils ne font qu'utiliser des outils collectifs correspondant à leur tâche du moment : marteau piqueur, balai et pelle, etc. Ceux qui demandent un marteau, quand bien même ce marteau les aiderait effectivement à avancer dans leurs tâches, ne sont pas toujours exaucés, si bien que certains en achètent. Car arborer un marteau, quand bien même on ne s'en sert que rarement, c'est aussi afficher une ambition, celle de devenir coffreur, et se donner les moyens d'intervenir ponctuellement sur des opérations de coffrage pour montrer sa volonté et son savoir-faire. Parce que les outils, inégalement répartis, conditionnent une faculté d'agir et traduisent un rang, ils deviennent pour les manœuvres le moyen et le signe d'une subversion de leur qualification.

3.5. L'extension aux sous-traitants du modèle cœur / périphérie

3.5.1. Plusieurs rangs de sous-traitants

L'éclatement des statuts qui vient d'être décrit est crucial. Il est le levier de la minimisation du coût du travail. Plus précaires, disposant de moins d'institutions représentatives ou de garanties légales, les salariés des sous-traitants acceptent des conditions de travail plus

pénibles et plus flexibles que ceux de l'entreprise générale. Les inégalités de condition et les frontières des statuts, si elles peuvent être analysées « à froid » par les ouvriers comme instrument de division des travailleurs et de dévalorisation du travail, sont le ferment dans le cours du travail, dans le « feu de l'action », d'antagonismes et de rancœurs. Pourtant certaines dispositions légales sont susceptibles de contrer une telle division. Le délégué du personnel de l'entreprise donneuse d'ouvrage est ainsi habilité à traverser les frontières : « *Les salariés des entreprises extérieures (intérimaires, salariés des sous-traitants) peuvent faire passer leurs revendications par son intermédiaire (L. 422-1) et la loi permet l'institution de "délégués de site" lorsque plusieurs établissements de moins de 11 salariés exercent leur activité sur le même lieu (chantier, centre commercial) et qu'existent des problèmes communs* » (Bonnechère, 1997 : 73). Mais il semble que, dans la pratique, cette opportunité ne soit pas saisie.

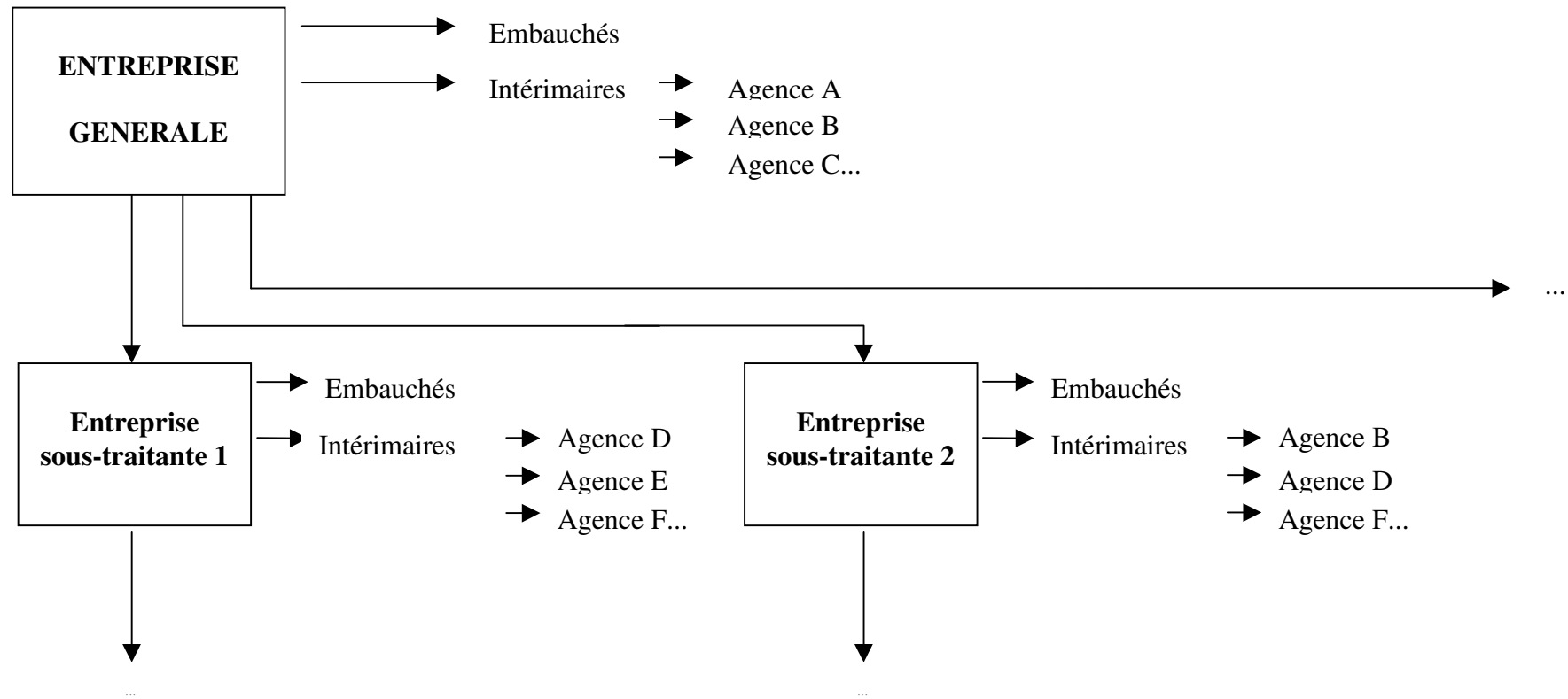
Dans les faits, je n'ai vu aucun délégué intervenir en faveur de sous-traitants ou d'intérimaires. De même, je n'ai vu aucun salarié sous-traitant ou intérimaire recourir à un délégué d'entreprise générale pour faire valoir des revendications, ou croire qu'un tel recours puisse être efficace. Au contraire, beaucoup signalent le désintérêt des délégués pour les travailleurs externes. Et même, ils se méfient parfois de ce que peut demander et obtenir un délégué qui ne représente les intérêts que des salariés de l'entreprise générale. Ainsi un chef d'équipe ferrailleur (intérimaire), lors du refus collectif de travailler sur le chantier B2, dit du délégué : « Leur délégué ce n'est pas pour nous, on n'a rien à voir avec B. Si les B ne travaillent pas, ils seront payés, mais nous on va être niqués » (constat réaliste, on le verra au chapitre 7).

Mais il ne faudrait pas croire que la division du collectif de travail se fait selon une logique purement binaire : salariés de l'entreprise générale d'un côté, intérimaires et sous-traitants de l'autre¹². Le constat que fait Jean-Pierre Durand d'une « *généralisation du modèle centre / périphérie* » et de l'existence d'un « *continuum* » plus que d'une séparation claire et tranchée entre *un* centre et *une* périphérie identifiables, s'applique dans le bâtiment (Durand, 2004 : 182-195). Car il n'y a pas forcément qu'un seul rang de sous-traitants. Le sous-traitant du donneur d'ouvrage principal peut lui-même sous-traiter, si bien que l'on retrouvera des sous-

¹² Le modèle de segmentation, proposé par Doeringer et Piore dès 1971, entre un marché primaire d'emplois stables (recouvrant plus ou moins les marchés internes aux entreprises) et un marché secondaire d'emplois instables (Merckling, 1998 ; Lefevre et Michon, 2004) a ainsi fait l'objet de réévaluations successives qui ont conduit à analyser la segmentation moins comme une frontière réelle et unique, que comme une dynamique, fruit de politiques d'entreprises, reproduite à tous les niveaux d'emploi.

traitants de second rang « *qui choisissent alors des sous-traitants de troisième et quatrième rangs, etc. Dans ce système de satellites de satellites gravitant autour du donneur d'ordres, les entreprises les plus éloignées de ce dernier deviennent de plus en plus petites, participent de moins en moins à la conception des éléments, possèdent les compétences générales les plus faibles, recourent de plus en plus à une main-d'œuvre précaire, peu qualifiée et mal rémunérée* » (*ibid.* : 36). C'est ce qu'on appelle parfois la sous-traitance en cascade. Le bâtiment s'en est fait une spécialité, à tel point que certains salariés ne savent pas toujours pour qui ils travaillent, officiellement ou réellement. Si l'on considère l'intérim comme sous-traitant de main-d'œuvre, il s'agit ordinairement du sous-traitant de dernier rang (cf. schéma)¹³.

¹³ Il existe une autre manière de comprendre la « *généralisation du modèle centre / périphérie* », au moins dans le cas du bâtiment, qui sera étudié plus tard : chaque entité, chaque « *cellule de travail* » (entreprise générale, sous-traitant, agence d'intérim...) reconstitue en son sein une division entre un noyau de main-d'œuvre stable, hautement qualifié et/ou polyvalent, et diverses périphéries plus ou moins précaires. Chaque entreprise a en effet ses embauchés et une frange d'intérimaires ; parmi les embauchés, un noyau s'oppose à une périphérie (jeunes en formations, travailleurs âgés et/ou usés, derniers embauchés, etc.), et, ce qui est peut-être plus inattendu, parmi les intérimaires aussi. Toutes les entreprises, de même que les agences d'intérim, et même les chefs de chantier qui ont un rôle important dans la gestion de la main-d'œuvre, choisissent de stabiliser une partie de leur personnel et de flexibiliser le reste : et les frontières de ce choix s'éloignent à l'occasion de la ligne de partage entre embauchés et intérimaires (cf. chap. 10 et surtout 11).



3.5.2. L'externalisation des illégalités

L'externalisation entraîne une hiérarchisation des entreprises et un éclatement des statuts, enfin, parce qu'elle est aussi une externalisation des illégalités. Dans la gestion de la main-d'œuvre qu'elles emploient directement, les grandes entreprises ne sont pas irréprochables juridiquement, mais du moins commettent des illégalités qui les placent dans le rang commun des entreprises : non paiement d'heures supplémentaires, répression syndicale, etc. Or il est des pratiques illégales davantage développées dans le BTP qu'en d'autres secteurs, telles que l'emploi de sans-papiers ou le travail non déclaré (qui, il faut le rappeler, concerne en majorité des Français et des immigrés « en règle »). Si les grandes entreprises ne peuvent guère être prises en défaut sur ces motifs, et si pourtant elles dirigent des chantiers réalisés notamment par des travailleurs sans papiers ou non déclarés¹⁴, c'est qu'elles laissent à leurs sous-traitants le soin d'y recourir. L'emploi d'étrangers sans papiers, par exemple, était envisageable avant 1974, leur emploi assurant leur régularisation. Ce n'est plus le cas dans le contexte politique actuel, et si l'emploi d'immigrés récents demeure crucial, il est tout aussi crucial que ceux-ci demeurent dans la clandestinité. L'intégration dans les « centres », dans les noyaux (relativement) stables des entreprises, est donc pour beaucoup de travailleurs du bâtiment conditionné par l'obtention de titres de séjour durables (cf. chap. 5). Mais surtout, à la faveur de l'externalisation, resurgit en se métamorphosant une pratique illégale de gestion de la main-d'œuvre qu'on appelle marchandage.

3.6. Le retour du marchandage ?

Le marchandage, tel qu'il s'est historiquement présenté, et tel qu'il a été combattu par le mouvement ouvrier, est un terme qui recouvre deux réalités (Ribeill, 1989) : d'une part, le travail à la tâche (c'est-à-dire, souvent, au mètre carré) ; d'autre part, le tâcheronnat, système d'intermédiation où le patron fixe un tarif avec un tâcheron pour une tâche définie, lui fournit

¹⁴ J'ai déjà dit qu'on peut être non déclaré sans être sans-papiers – c'est même le cas majoritaire. Plus étonnant peut-être, il est possible d'être en situation irrégulière tout en étant déclaré dans son travail – par exemple lorsque le salarié fournit des faux papiers ou les papiers d'un proche, mais ce n'est pas le seul cas envisageable.

le matériel, à charge pour le tâcheron de recruter et mobiliser la main-d'œuvre nécessaire pour accomplir cette tâche – et de dégager une marge pour lui-même.

Le tâcheronnat fut officiellement aboli par un décret de 1848. En réalité, il a perduré largement (en étant largement toléré) durant tout le Second Empire, avant d'être à nouveau combattu à partir de la dépression des années 1880. Son interdiction trouve aujourd'hui son expression dans l'article L. 125-1 du Code du travail, sous le nom de marchandage : « *Toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'é luder l'application des dispositions de la loi, de règlement ou de convention ou accord collectif de travail, ou "marchandage", est interdite* ». Quant au travail à la tâche, il semble qu'il ait progressivement cessé d'être la forme dominante du salariat dans le bâtiment entre les années 1950 et 1970. Les ouvriers n'y ont pas toujours été hostiles, dès lors qu'ils adoptaient une perspective de travail forcené afin d'accumuler rapidement de l'argent. Mais à partir des années 1970, la diminution des opportunités d'emploi couplée à celle des tarifs conduisit à une pression accrue du mouvement ouvrier en faveur d'un basculement définitif vers la mensualisation, ou du moins le paiement « à la journée ». Du côté des entreprises, la mensualisation entraina dans le cadre du renouvellement des stratégies de gestion de la main-d'œuvre (fidélisation d'une partie des salariés). De plus, la mesure du travail à la tâche, effectuée en mètres carrés de béton coulé, devient de moins en moins représentative du rendement à mesure que les constructions se diversifient : entre une université où l'on coule de grands murs de 20, 30, 40 mètres carrés et un petit immeuble de logements où ils ne dépassent pas les 10 mètres carrés, ce type de mesure est déconnectée du travail effectivement dépensé.

3.6.1. Renouveaux du travail à la tâche

Néanmoins, le travail à la tâche n'a pas entièrement disparu, revêtant diverses formes, soit dans le cadre de travaux non déclarés, soit sous un déguisement légal. Pour les raisons qui viennent d'être exposées, cette tendance suscite cependant de lourdes réticences, comme en témoigne ce chef de chantier :

« — Il y a actuellement, dans l'entreprise, une bagarre pour faire payer les mecs au prix au mètre carré.
— A la tâche, donc ?

— Oui, à la tâche. Tâche divisée. On leur donne des primes au m². Je dis : “Attendez, vous prenez un chantier comme celui-là où vous n’avez pas de place. Neuf étages, 72 logements, deux cages d’escalier, deux cages d’ascenseur. Vous ne pouvez pas aligner les voiles, c’est pas possible.” Sur certains, vous faites 15m de voile, vous avez un arrêt*, deux arrêts, hop vous coulez. Mais si vous faites trois fois 5, deux arrêts sur chaque fois, deux portes sur chaque fois, il est certain que vous mettez plus de temps. Donc vous ne pouvez pas payer le m². »

Ce retour éventuel du travail à la tâche (déguisé) pour les salariés est proche d’une autre évolution du BTP depuis les années 1970 : la mise en indépendance massive de travailleurs du BTP, ce que Jean-Pierre Garson et El Mouhoub Mouhoud appellent la « *désalarisation formelle* » : « *Les entreprises incitent souvent leurs propres salariés à acquérir le statut d’artisan tout en continuant à leur fournir l’ensemble du matériel et des marchés spécifiques (sous-traitance de spécialité) ou subsidiaires (sous-traitance de capacité)* » (Garson et Mouhoud, 1987a : 138). Dans les deux cas, que le salariat masque une résurgence du tâcheronnat ou que l’artisanat dissimule une permanence du salariat, une même logique est à l’œuvre : celle de la remise en cause par les entreprises du salariat comme mise à disposition d’une force de travail, au profit d’un contrat portant sur un produit final qui n’élimine cependant en rien la subordination du travailleur contractant.

3.6.2. Le marchandage entre légalité et illégalité : du tâcheron à l’intérim

Le cas du marchandage (au sens juridique actuel) est plus compliqué. Première difficulté : sa qualification juridique repose sur la distinction formelle entre sous-traitance de spécialité (où le sous-traitant apporte non seulement son propre matériel, mais sa propre technicité, son savoir-faire, et dirige effectivement son personnel), légale, et sous-traitance de capacité (fourniture pure et simple de main-d’œuvre), illégale lorsqu’elle lucrative et exclusive. Cette dernière est encore (ou à nouveau) répandue dans plusieurs pans du BTP, une entreprise fournissant outils et matériaux à un tâcheron qui se charge de recruter la main-d’œuvre et de réaliser le chantier, que ce soit pour du ravalement, du carrelage, de la peinture, du montage d’échafaudages, de la pose de parpaings, etc. Il semble que dans le gros œuvre stricto sensu, c’est-à-dire le béton armé (en excluant l’édification de murs de parpaings), on ne retrouve pas exactement cette configuration : sur les chantiers que j’ai vus, l’entreprise générale conservait généralement le coffrage, dans la mesure où c’est l’activité qui mobilise les moyens de production les plus lourds, et déléguait les autres activités comme autant de sous-traitances de

spécialité. Cependant, ce que j'ai vu est tributaire de mes modes d'entrée sur les chantiers (précisément par les entreprises générales ou par les sous-traitants de spécialité) qui ne m'ont jamais mis sur la voie d'éventuels tâcherons. Or on m'a parlé de chantiers de gros œuvre entièrement sous-traités, notamment à des entreprises que dirigent et où travaillent exclusivement des Turcs : ce qui n'implique pas nécessairement qu'il y ait marchandage, mais pose la question, par exemple, du statut de l'outillage collectif du chantier.

Cette question n'est pas propre aux cas de marchandage « pur ». Sur les chantiers où j'ai travaillé, il apparaît que la frontière entre sous-traitances de capacité et de spécialité est pratiquement floue : l'externalisation consiste, pour les grandes entreprises, à se séparer d'activités qu'elles assuraient. Certes, les nouvelles entreprises constituées ont leurs salariés et leur matériel (ou tout au moins une partie – cf. le cas du ferrailage, chap. 10). Mais elles ne pourraient agir sans recourir aux outils collectifs mis en place par le donneur d'ouvrage, dont le moindre n'est pas la grue.

Hormis les outils collectifs (grue, benne...), les sous-traitants bénéficient aussi des services collectifs du chantier, par exemple le moussé*. Dans le cours de leur activité, les sous-traitants, s'ils sont rappelés parfois à leur devoir de nettoyer leurs déchets, peuvent aussi bénéficier du nettoyage effectué par les manœuvres dépendant de l'entreprise générale, qui ne trie pas les déchets qu'ils ramassent. Enfin, certaines activités aux marges des métiers peuvent être exécutées indifféremment par un travailleur du sous-traitant ou de l'entreprise générale. Et, les manœuvres dépendant de l'entreprise générale étant les seuls travailleurs du chantier « à tout faire », il n'est pas rare qu'on leur confie divers travaux accessoires pour accélérer le rythme des sous-traitants. Des arrangements locaux redéfinissent également les frontières des métiers en fonction des commodités des équipes (cf. chap. 10).

Certes, les sous-traitants ont une activité spécifique, distincte de celle de l'entreprise générale. Mais cette activité n'est spécifique que parce qu'elle a été externalisée. La pose de pré-dalles (comme le coulage de béton pour les planchers), par exemple, est intégrée dans le métier de coffreur si elle est effectuée par les salariés de l'entreprise générale, et devient un métier à part si c'est un sous-traitant spécialisé qui s'en charge.

Sur le chantier C où j'ai travaillé comme stagiaire ferrailleur, le ferrailage était sous-traité. Mais il ne l'était, pour cette entreprise générale, que depuis quelques années. L'entreprise C s'est séparée d'une bonne part de ses ferrailleurs, moins par des licenciements, semble-t-il, que par une absence de remplacement. Néanmoins,

certaines sont encore là et coexistent avec les ferrailleurs de l'entreprise sous-traitante FE, en ayant été « prêtés » à cette dernière par C. J'ai vu d'autres cas de prêt de main-d'œuvre d'entreprises générales à des entreprises de ferrailage, de ferrailleurs dont elles ne savent que faire, témoignant d'une période de transition où les entreprises générales ont encore un peu de « capacité » à effectuer le ferrailage, mais où elles sont en train d'en faire une « spécialité ».

Seconde difficulté concernant le marchandage : la loi du 2 janvier 1973 visant à l'interdire était mise en application tout juste un an après celle légalisant l'intérim. Autrement dit, elle donnait le monopole des « opérations à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre » (définition du marchandage) à des entrepreneurs spécialisés dans ce seul commerce (Morice, 1997 : 184). Par quel tour de passe-passe l'interdiction de cette activité commerciale amenait-elle à en confier l'exclusivité à certains agents ? C'est que la définition complète du marchandage est : « opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ». Tout en légalisant l'intérim, le législateur a posé quelques règles à cette activité, qui sont censées garantir que cette fourniture de main-d'œuvre là ne cause aucun préjudice aux salariés. C'est en vertu de ce principe qu'une entreprise de travail temporaire peut être condamnée pour délit de marchandage, s'il est prouvé qu'elle transgresse systématiquement les règles qui encadrent son activité (sur la signature des contrats, le paiement des primes, etc.). C'est pourquoi l'intérim est une activité qui, d'un point de vue juridique, est perpétuellement « à la limite » : non seulement le non respect éventuel des dispositions légales qui s'imposent à elle constitue une infraction, comme pour toute activité, mais il menace de la faire basculer dans une infraction supplémentaire, cette ombre de l'intérim qu'est le marchandage¹⁵. Dans le bâtiment, la limite est régulièrement franchie. Le prochain chapitre essaiera de montrer que l'intérim ne peut y fonctionner et y présenter un intérêt, du point de vue des entreprises de travail temporaire comme des entreprises utilisatrices, qu'à condition de verser dans le marchandage, c'est-à-dire mépriser systématiquement une partie des règles qui l'encadrent.

¹⁵ L'absence de préjudice causé par l'intérim au salarié, en regard du marchandage, n'est-elle pas un mythe ? On peut argumenter l'absence de préjudice de deux manières : soit en disant que les agences d'intérim donnent régulièrement du travail à leurs salariés, qui vont d'une entreprise à l'autre pallier des accroissements d'activité ; soit en avançant que la discontinuité, l'instabilité, s'il est admis qu'elles sont des conséquences de l'intérim, ne constituent pas réellement un préjudice. Pourtant la loi elle-même ne suppose ni l'un ni l'autre puisque, parmi les règles protectrices de l'intérimaire, celles qui précisément sont censées éviter qu'il subisse un préjudice, on trouve des dispositions qui limitent ou compensent la discontinuité : prime de précarité, fixation obligée de la durée de la mission (qui, prolongée, donne le droit à l'intérimaire de réclamer un CDI).

Entre prêt de main-d'œuvre et marchandage

Juridiquement, le prêt de main-d'œuvre est réglementé : lorsqu'il n'est pas assuré par les entreprises de travail temporaire, il ne peut faire l'objet d'une « opération exclusive » (c'est-à-dire sans être accompagné d'une fourniture de services ou de biens) qu'à condition d'être non lucratif (article L. 125-3 du Code du travail). Sur les chantiers où j'ai travaillé, son utilisation était marginale, l'intérim et la sous-traitance étant les formes privilégiées de l'externalisation de la main-d'œuvre. Cependant, j'ai interviewé un chef de chantier travaillant pour une entreprise générale (nommée ici TRM) de taille moyenne qui recourt de manière privilégiée au prêt de main-d'œuvre, comme l'illustre cet extrait d'entretien :

« — On n'est que 100 personnes [dans l'entreprise]. Et on fait travailler des artisans. Des artisans, des intérimaires, mais surtout des artisans, on sous-traite. On sous-traite au mètre. On sous-traite le plancher, on sous-traite le coulage, on sous-traite le ferrailage. Des fois on sous-traite les voiles.

— *Les voiles aussi ? Ça j'avais jamais vu.*

— On sous-traite au mètre. Et puis l'artisan, il amène dix, quinze, vingt bonhommes, il fait ce qu'il veut. Nous on lui dit : "Il faut tant de mètres alignés par jour". On lui dit : "Ça c'est cinq jours ; ça c'est quatre jours". Il faut qu'il le fasse. Quand c'est sous-traité au mètre. Là, quand c'est pas sous-traité, c'est nous qui le faisons, on fait ce qu'on peut.

— *Et pourquoi vous sous-traitez ?*

— Parce que les boîtes maintenant, elles veulent pas embaucher davantage. Nous on est 100, autour de 100 personnes. Ils veulent pas dépasser 100.

— *Pourquoi ?*

— Parce qu'après, s'il y a du chômage après, il y a la casse, ils veulent pas tomber. 100 personnes, pour une boîte moyenne, ça va elle peut s'en tirer, si on est 400, 500, ça marche pas. Il y a un moment, ça marche, et un moment, [sifflement, geste de la main vers le bas]. C'est la politique depuis une quinzaine d'années. Les entreprises, elles embauchent pas.

— *Elle fait travailler combien de personnes, hormis les embauchés, alors ?*

— 300 peut-être. Ou plus. Ça dépend des moments. Pour l'instant on doit être 400 à travailler sur les chantiers de TRM.

— *Comment ils sont recrutés... enfin recrutés, les artisans, comment ils sont choisis ?*

— On les connaît. C'est celui qui fait les meilleurs prix, c'est celui qui a... (...) [Sur le chantier qu'il dirige actuellement] C'est des gars qui travaillent pour des artisans. On les paie à l'heure. Parce que quand c'est sous-traité au mètre, ils travaillent encore plus mal. Parce qu'ils veulent aller vite, pour gagner leur journée. (...) On choisit les bons, quand ils sont mauvais on les vire, comme ça on s'encombre pas. Ça c'est l'avantage quand même : si demain soir, il y en a deux ou trois que je trouve qu'ils sont pas bons, si j'en ai d'autres sous la main, je vais prendre les autres, et je les jette. Ça c'est l'avantage. Tandis que quand vous les embauchez, vous êtes obligé de les garder. (...) Parce que les petits artisans, ils ont du monde, mais ils ont pas de boulot. Donc on leur dit : "Si vous voulez, vous nous prêtez¹⁶ les gens".

¹⁶ C'est la toute première fois que le terme apparaît dans l'entretien.

— *Et les artisans, ils travaillent aussi sur le chantier, ou ils vous prêtent juste les gens ? J'ai pas compris.*

— Ils prêtent les gens.

— *Ils vous prêtent les gens. Et l'artisan, il travaille ailleurs ?*

— L'artisan, il travaille ailleurs, il a son boulot, ses petites bricoles. Mais comme il a quatre, cinq gars en trop, ou six ou sept, je sais pas... Il nous dit : "J'ai des gars. Je suis là, je bosse..." En général on utilise celui qu'on connaît. Et puis bon, "celui-là, celui-là, je prends". Sinon, il faut embaucher, embaucher, embaucher. (...)

— *Pour revenir au chantier, il y a combien de gens prêtés par des artisans, et d'intérimaires ?*

— D'intérimaires, moi j'en ai aucun. Sinon j'en ai 12 de prêtés [sur 17 ouvriers]. J'en ai 5 qui sont embauchés, TRM. Et 12 qui sont pas en intérim, qui sont prêtés par des artisans. On en a trois, des artisans différents.

— *Et eux, les artisans ils font quoi d'habitude ? Des maisons individuelles, des...*

— Je ne sais pas trop. C'est très compliqué, je sais pas ce qu'ils font. Des fois ils font des petites maisons individuelles, des fois ils font le [inaudible], des fois ils font, je sais pas... Parce qu'ils ont pas les moyens de faire des gros trucs. Sur les chantiers qui font des gros trucs, ils ont pas assez de gars. C'est comme toutes les entreprises. C'est un système. C'est un système.

— *Donc vous avez un artisan en ferrailage... enfin comme ça se passe ?*

— J'ai un artisan, des gars qui me font le ferrailage. Et j'ai un artisan qui me fait bancheur, qui fait les banches. Et j'ai un autre, un autre coffreur, qui fait les autres trucs en coffrage. C'est comme ça. Donc on les mélange pas.

— *Pourquoi il faut pas les mélanger ?*

— Parce que si vous les mélangez, qu'ils font mal le truc, il y en a un qui dit : "C'est pas moi, c'est l'autre". C'est très compliqué, donc nous... Moi personnellement je mets comme ça. J'ai des bancheurs qui sont artisans, c'est eux qui font les banches. Donc si je les appelle, c'est eux. Et il y en a d'autres qui coffrent, et d'autres qui font le ferrailage. Je les mélange pas.

— *Je savais pas qu'il y avait des artisans qui faisaient des banches. Parce que c'est quand même un gros truc, les banches.*

— Non, aujourd'hui c'est pas compliqué les banches. Ce qu'il y a de plus facile, aujourd'hui dans le bâtiment, c'est les banches.

— *Oui, mais je veux dire, les banches elles sont à vous par contre, elles sont pas à l'artisan ?*

— Oui, elles sont à nous. L'artisan fournit que les gens. Il fournit que les gens. Ça arrive qu'ils fournissent, par exemple quand c'est des finisseurs. (...)

— *Mais vous dites, ce sont toujours les mêmes gars [les salariés d'artisans] d'un chantier à l'autre ?*

— Non, pas tous, mais j'en ai quand même trois, là, je les ai depuis trois ans, ils travaillent avec moi. J'ai même proposé de les embaucher. A deux, j'ai proposé de les embaucher, mais ils veulent pas.

— *Ils préfèrent rester chez l'artisan ?*

— Oui. Parce qu'ils sont plus libres aussi. Avec un petit artisan, on s'arrange. On va travailler fort pendant une semaine, et après on va travailler que deux heures par jour. C'est peut-être ça, je sais pas. (...) Mais les gens de la boîte, ça coûte plus cher qu'eux.

— *Des gens de la boîte coûtent plus cher que les artisans ?*

— Oui. On leur donne les gants [aux salariés d'artisans], on leur donne parce que c'est normal. On leur donne des lunettes quand il faut. On leur donne un crayon de temps en temps... Même pas un mètre. Les nôtres, toutes les cinq minutes, il faut un crayon, toutes les cinq minutes il faut un mètre, toutes les cinq minutes il faut des chaussures, toutes les cinq minutes il faut une pince, il faut des pantalons... il faut qu'on arrête. De ce côté-là, c'est bien. Mais je préfère travailler avec des gens de l'entreprise, quand ils étaient bons. Mais ça fait trois ou quatre ans que j'ai tout perdu et maintenant, je vais finir comme ça. »

Comme pour l'intérim ou la sous-traitance, on devine que les pratiques des entreprises débordent les cadres réglementaires – qu'il s'agisse de « prêt » de main-d'œuvre, selon le terme utilisé par l'interlocuteur, ou de marchandage. 1) La proportion de deux ouvriers « prêtés » pour un embauché (au niveau global de l'entreprise, un embauché pour trois extérieurs, quel que soit le statut) montre l'importance structurelle du prêt de main-d'œuvre. 2) En particulier, le prêt de bancheurs suggère que l'artisanat comme le prêt de main-d'œuvre qui en découle sont factices, car le banchage est l'apanage des grands chantiers. Les bancheurs prêtés par l'artisan ne sauraient être des ouvriers provisoirement « inoccupables » sur les chantiers de celui-ci, puisqu'un artisan n'a pas de banches. 3) La possibilité de se débarrasser d'un ouvrier prêté par l'artisan comme, au contraire, de se l'attacher durablement rend cette forme d'emploi très proche de l'intérim. 4) Puisque le prêt de main-d'œuvre est pérenne et d'un volume conséquent, puisque l'entreprise générale commande et domine au quotidien cet échange, on imagine mal l'absence de contrepartie pour l'artisan : autrement dit, il est très probable que le prêt de main-d'œuvre soit à but lucratif. 5) Puisque le matériel est fourni par l'entreprise générale, il semble s'agir d'une opération exclusive de fourniture de main-d'œuvre. D'un point de vue juridique cependant, il est possible qu'un tel montage paraisse licite – les ouvriers des artisans apportent un savoir-faire, donc un service propre. A nouveau, on voit alors la porosité pratique (qui signifie peut-être l'inutilité intellectuelle) de la distinction entre sous-traitances de spécialité et de capacité, et comment des pratiques licites et illicites se confondent dans un même système d'emploi.

CHAPITRE 4.

**L'INTERIM ENTRE FOURNITURE DE MAIN-D'ŒUVRE
ET FOURNITURE DE PRECARITE**

AMBIGUITES D'UN COMMERCE ET DE SON PRODUIT : DES TRAVAILLEURS

Dans le langage juridique, l'intérim se nomme « *travail temporaire* ». Les contrats qui s'y rattachent se fondent sur le même modèle que les contrats à durée déterminée : ils ne peuvent « *avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise* », ils ne sauraient être conclus « *que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire* » (formulations identiques dans les articles L. 122-1, concernant les CDD, et L. 124-2, sur le travail temporaire, du Code du travail). La loi n'autorise le recours à ces formes d'emploi que dans trois cas : le « *remplacement d'un salarié en cas d'absence* », l'« *accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise* », les « *emplois à caractère saisonnier* » (articles L. 122-1-1 et L. 124-2-1)¹. Cependant, l'intérim se distingue du CDD par l'introduction d'un nouvel acteur entre le travailleur et l'entreprise qui utilise ce travailleur : l'entrepreneur de travail temporaire (ETT, ou agence d'intérim), pour qui la mise à disposition provisoire de salariés doit être une activité exclusive (article L. 124-1). Ce dernier détail a son importance, et explique vraisemblablement le succès du travail temporaire dans le bâtiment, comparé aux CDD : les entreprises se déchargent sur un tiers d'une part de la responsabilité patronale, y compris celle de commettre des illégalités.

Car on va voir que l'usage est très éloigné de ce que prescrit la loi. A tel point que, si l'on voulait faire correspondre le droit avec les faits, il n'y aurait que deux options : soit réprimer systématiquement les pratiques illégales (ce qui romprait avec la relative impunité d'aujourd'hui) et, consécutivement, ruiner l'intérêt économique de l'intérim dans le bâtiment ;

¹ Deux nouveaux cas ont été introduits par la « *loi de cohésion sociale* » du 18 janvier 2005 (qui n'est donc entrée en application qu'après la réalisation de mon travail de terrain) : « *lorsque la mission de travail temporaire vise (...) à faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières* » (cf. chap. 1), et « *lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur s'engagent (...) à assurer un complément de formation professionnelle au salarié* » (article L. 124-2-1-1 du Code du travail). Un accord de branche a été signé le 7 septembre 2005 entre le Syndicat des entreprises de travail temporaire (SETT) d'un côté, et la CFDT, FO et la CGC de l'autre, qui délimite ces nouveaux cas. La nouveauté tient en ce que, légalement, le recours à l'intérim ne dépend plus uniquement de la situation de l'entreprise, mais aussi de celle du salarié.

soit légaliser ces pratiques. La question de cette évolution se situe sur un terrain politique autant que socio-économique : l'histoire montre que les décideurs politiques ont souvent menacé d'interdire le travail temporaire tout en permettant l'élargissement de son champ d'action (Kornig, 2003). Toujours « à la limite » légalement, l'intérim grossit sans se débarrasser complètement d'une image négative qui assure à l'Etat un moyen de pression. Le contexte actuel d'illégalités massives et tolérées doit s'interpréter à la lumière de ce rapport ambigu avec l'Etat.

Sans rentrer dans le détail des relations entre l'Etat et les ETT, il suffit de voir ici à quelles exigences productives répond ce phénomène, c'est-à-dire à quelles fins sont utilisés les intérimaires. On comprendra alors que les fonctions dévolues à l'intérim ne peuvent se satisfaire de la loi. De manière croissante, les travailleurs « temporaires » pourvoient durablement des emplois liés à « *l'activité normale et permanente de l'entreprise* », à l'encontre de ce que prévoit le Code du travail. Les agences d'intérim (employeurs) ne respectent pas plus la loi que leurs clients (utilisateurs). En particulier, elles ne font pas signer de contrat, afin de pouvoir renvoyer les intérimaires du jour au lendemain. Ce qui révèle une autre dimension du travail temporaire : bien au-delà de la fourniture de main-d'œuvre, les agences d'intérim fournissent de la précarité, et parfois rien d'autre.

Le succès de ces agences les a conduites à ne pas fournir qu'une main-d'œuvre d'appoint, corvéable et sans qualités, mais aussi des professionnels qui peuvent chercher une liberté qu'ils ne trouvent pas ailleurs. Liberté réelle pour eux, apparente pour d'autres, mais qui pour tous est équivoque : elle ne peut être que le produit d'un rapport de forces favorable dans un contexte de marché atomisé, et demeure à ce titre exposée à des retournements brutaux.

4.1. L'intérim, dans le bâtiment et ailleurs : derrière les cycles, la progression

4.1.1. Jusqu'aux années 1970 : une activité marginale statistiquement et légalement

Lorsque Madeleine Guilbert réalise son étude pionnière de l'intérim à la fin des années 1960 (Guilbert, 1970), il s'agit d'une activité doublement marginale. Marginale parce qu'elle ne concerne encore qu'une frange réduite des travailleurs – même si, avec ses 67 000 intérimaires en 1964 (contre près de 600 000 aujourd'hui), la France est dans les premiers consommateurs de travail temporaire. Marginale aussi, parce que, non réglementée, elle se situe à la lisière de la légalité, au bord du délit de marchandage², et en concurrence avec des bureaux de placement que l'Etat soumet progressivement à sa tutelle (ordonnance du 24 mai 1945 qui restreint le placement privé à but lucratif, création de l'ANPE en 1967). Présentées comme « marchands d'hommes », les entreprises de travail temporaire (ETT) sont unanimement attaquées par les syndicats et régulièrement menacées d'interdiction par les politiques. En 1962, quelques règles de déontologie sont édictées par les grandes ETT, qui cherchent ainsi à se démarquer des petites agences aux pratiques supposées plus douteuses. Mai 68 fait trembler ce commerce si particulier, sa suppression faisant partie des revendications. Pourtant, ce sont les suites des grèves qui lui donnent son envol, car les différentes garanties que gagnent alors les salariés vont conduire les entreprises à rechercher d'autres moyens de minimiser le coût du travail et/ou d'assujettir les salariés (sur toutes ces données historiques, on peut se reporter à la thèse de Cathel Kornig, 2003).

Un travail de légitimation s'engage alors. En 1968, Manpower instaure une prime de fin de mission de 10%. L'année suivante, la même entreprise parvient à signer un accord d'entreprise avec la CGT, octroyant un certain nombre de garanties aux travailleurs intérimaires. C'est cet accord qui sert de socle à la première législation sur le travail temporaire, en 1972. La loi du 3 janvier 1972 légalise la fourniture de main-d'œuvre temporaire en la transformant en activité à part, qui ne peut être exercée que par des agents dont c'est l'activité exclusive. Et, à l'issue de débats houleux, l'intérim est partiellement sorti

² Rappelons que le marchandage est interdit par un décret du 2 mars 1848 (cf. sa définition au chap. 3).

de sa nature équivoque par l'attribution de la responsabilité d'employeur à l'ETT : le patron de l'intérimaire, c'est l'agence d'intérim, faute de quoi l'on retombe dans les ornières du placement. Décision qui oblige à faire une distinction, plus nette dans la théorie que dans la pratique, entre le pouvoir disciplinaire de l'employeur, qui est du ressort de l'ETT, et la responsabilité des conditions d'exercice du travail (article L. 124-4-6 du Code du travail), concernant la durée du travail, le rythme, l'hygiène et la sécurité, qui appartient à l'entreprise utilisatrice. Mais si le patron de l'intérimaire, c'est l'agence d'intérim, ne se retrouve-t-on pas dans le cas honni du marchandage ? Le statut spécifique conféré aux ETT a alors pour corollaire un statut spécifique de l'intérimaire, qui se traduit par une série de garanties censées annuler le préjudice qu'engendre le marchandage (primes de fin de mission et de congés payés, limitation des cas de recours, durée de la mise à disposition restreinte à 18 mois, etc.). Il apparaît rapidement que ces garanties octroyées aux salariés sont contournées par les ETT comme par les entreprises utilisatrices : les premières modifient le motif de la mission afin de pouvoir la prolonger, les secondes utilisent l'intérim pour d'autres motifs que ceux prévus par la loi (par exemple en prenant les périodes de production les plus basses comme référence, ce qui les met en perpétuel « *accroissement temporaire d'activité* »). Selon Cathel Kornig, « *toutes ces pratiques sont communes à toutes les entreprises de travail temporaires. Aucune ne fait figure d'exception et les pouvoirs publics le savent* » (Kornig, 2003 : 117). Aussi l'intérim continue-t-il à faire l'objet de critiques. Dans le programme de la gauche en 1981, il est prévu de donner à l'ANPE le monopole de la gestion des contrats de travail temporaire.

4.1.2. Depuis les années 1970 : légitimation, augmentation et transformation de l'intérim

Mais entre temps, l'usage de l'intérim a progressé et s'est transformé. A la fin des années 1960, la figure majoritaire de l'intérimaire était celle de la secrétaire, de l'employé (surtout de l'employée) de bureau. Au cours des années 1970 et jusqu'à aujourd'hui, l'intérim est devenu un mode de mise au travail plutôt réservé aux hommes ouvriers, tandis que les services recourent davantage aux contrats à durée déterminée³. C'est ainsi que dans le bâtiment, le volume d'intérim représentait déjà 68 000 équivalents emplois temps plein en 1980 (autant

³ Ainsi les données sectorielles fournies par le CEREQ établissent-elles que le sous-secteur du gros œuvre recourt moins aux CDD que la moyenne des secteurs (taux de recours aux CDD de 4,7% contre 6% entre 2000 et 2002), mais davantage à l'intérim (taux de recours de 7,6% contre 3,6% entre 1999 et 2001).

qu'au milieu des années 1990), soit 4,3% de l'effectif salarié (intérimaires non inclus)⁴. Raphaël-Emmanuel Verhaeren propose cette chronologie pour les dix années suivant la loi de 1972 : 1) 1972-1974 : l'intérim est utilisé sur les chantiers pour répondre à des pointes conjoncturelles ou saisonnières. 2) 1974-1977 : après la suspension de l'immigration économique, il sert également à combler des manques de main-d'œuvre. 3) 1977-1980 : le BTP, qui recourait moins au travail temporaire que la moyenne des secteurs, passe bien au-dessus de cette moyenne. L'intérim « *fait partie désormais d'une politique systématique de main-d'œuvre, surtout pour les grands chantiers* ». 4) A partir de 1980 : baisse brutale de l'activité du BTP, qui affecte tous les effectifs, dont les effectifs intérimaires (Verhaeren, 1983 : 37-38).

La gauche au pouvoir n'interdit pas l'intérim, se contentant de limiter les possibilités d'y recourir. Elle instaure de plus une caution préalable (ajoutant à la réglementation de 1979 qui exigeait des ETT des garanties financières), ce qui conduit à la fermeture de nombreuses petites entreprises. Tous secteurs confondus, le nombre de contrats intérimaires continue pourtant d'augmenter. Il semble donc que la baisse de l'intérim dans le bâtiment (39 000 équivalents emplois temps plein en 1986, soit 3,2% de l'effectif salarié) s'explique davantage par la crise du secteur que par les nouvelles restrictions légales. La levée complète de ces restrictions en 1986 et la reprise de l'activité dans le bâtiment engendrent une multiplication des contrats d'intérim et une prolifération des agences : tandis que les effectifs salariés de la construction augmentent d'un peu plus de 6% entre 1986 et 1990, le volume de l'intérim, lui, progresse de près de 120% (85 000 équivalents emplois temps plein, soit 6,5% de l'effectif salarié en 1990). En 1990, le législateur limite à nouveau les possibilités de recourir à l'intérim. Quoique de nouvelles dispositions plus souples soient introduites dès 1992⁵, les effectifs intérimaires du bâtiment baissent en raison d'une nouvelle chute d'activité, mais

⁴ Source : Plaquettes annuelles « Formation, qualification, emploi dans le bâtiment et les travaux publics » éditées par la Direction des affaires économiques et internationales du ministère de l'Équipement. Raphaël-Emmanuel Verhaeren donne pour la même période des chiffres sensiblement différents : 21 000 intérimaires dans le BTP en octobre 1980 (Verhaeren, 1983 : 26). Mais il se base sur une enquête de l'Insee qui, selon lui, sous-estime largement les effectifs intérimaires. De plus, il s'agit d'une mesure des intérimaires à un instant particulier (en l'occurrence l'automne, lorsque l'activité commence à décroître) tandis que je donne une mesure moyenne pour toute l'année en équivalents emplois temps plein : la différence entre les deux chiffres peut être significative de la variabilité du volume d'intérim au cours de l'année.

⁵ Ce qui ne sert pas que le bâtiment : « *Avant 1992, les entreprises de l'automobile faisaient appel à l'intérim lors du lancement de nouveaux modèles. Maintenant les travailleurs temporaires composent 10 à 20% de l'effectif total de manière régulière toute l'année* », explique alors le directeur du développement de Vedior Bis (cité par Kornig, 2003 : 88).

jamais en dessous d'un plancher de 60 000 équivalents emplois temps plein. La reprise de la fin des années 1990 suscite une nouvelle envolée. Si l'intérim subit toutes les variations de l'activité du bâtiment de manière amplifiée, il exagère surtout les hausses : à chaque période de croissance, l'intérim franchit un nouveau seuil en deçà duquel il semble ne plus pouvoir descendre⁶. Les dix dernières années ont été décisives, puisque les effectifs intérimaires du bâtiment ont crû de 70% entre 1995 et 2004. Si le secteur de la construction est doucement rattrapé par les autres, il demeure pionnier en la matière, représentant 20% du volume total (alors que ses effectifs salariés ne représentent que 8% de tous les salariés – voir graphiques 1 et 2 en fin de chapitre).

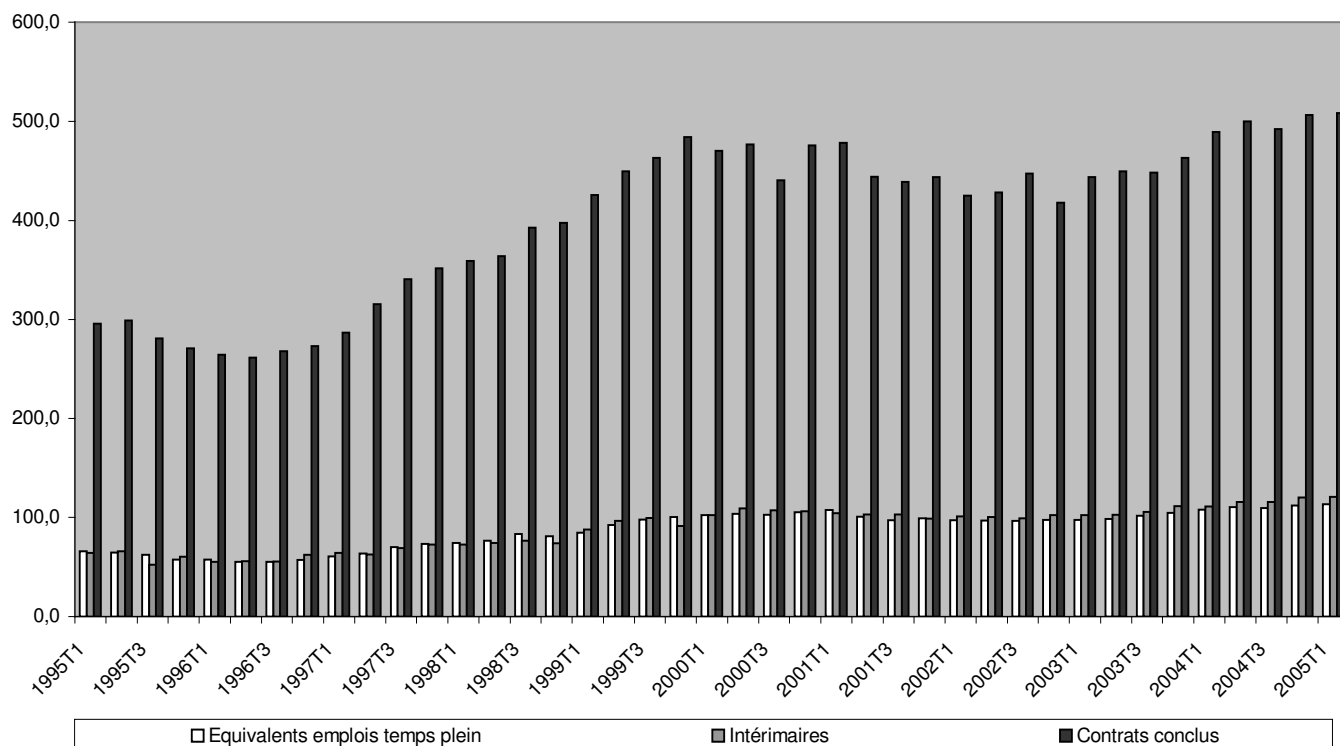
Mesurer l'intérim

Par définition plus labile et plus instable que l'emploi salarié habituel, l'emploi intérimaire pose des problèmes de mesure. Trois indicateurs principaux servent à l'évaluer :

- 1) Contrats conclus au cours d'une période : nombre de missions dont la date de début appartient à la période considérée. Le nombre de contrats conclus mesure le flux d'entrées dans l'emploi intérimaire au cours de la période.
- 2) Equivalents-emplois à temps plein au cours d'une période : rapport du volume de travail effectué par les intérimaires à celui effectué par une personne ayant un contrat à durée indéterminée. Sur l'année, on retient qu'une personne sous contrat à durée indéterminée travaille quarante cinq semaines.
- 3) Contrats en cours en fin de période : mesure le stock de l'emploi intérimaire en fin de période.

Si l'on compare l'évolution de ces trois indicateurs sur chaque trimestre de 1995 à 2005, on obtient ce graphique pour la construction (source : Dares) :

⁶ La Fédération Française du Bâtiment (FFB) commentait ainsi les prévisions de croissance pour le secteur en 2005 : « [la croissance] devrait permettre la création de 10 000 emplois supplémentaires en moyenne annuelle, voire 20 000 en y incluant le travail intérimaire » (Batiactu, 22/02/2005).



Il semble logique que la moyenne du nombre de contrats en cours (mesurant le stock de l'emploi intérimaire en fin de mois) suive de près le nombre d'équivalents emplois à temps plein : dans les deux cas on mesure un volume de l'emploi intérimaire. Plus intéressant a priori est le décalage entre le nombre de contrats de travail temporaire conclus dans un trimestre et le volume d'emploi intérimaire fourni par les ETT : décalage stable en proportion avec *grosso modo* un rapport de 1 (contrat en cours en fin de trimestre, ou équivalent temps plein) à 4,5 (contrats conclus dans un trimestre). Ce que révèle ce décalage, c'est une rotation, sinon du personnel, du moins des missions. Pour un volume de travail intérimaire donné dans le trimestre, on a en moyenne, soit plus de quatre contrats pour une même personne, soit plus de quatre personnes pour accomplir ce volume de travail. Là s'arrête l'enseignement des statistiques, car l'un et l'autre cas révèlent des situations très différentes en termes de gestion de la main-d'œuvre. De plus, la fabrication des contrats, si l'on prend le cas du bâtiment (cf. *infra*, sur les illégalités et l'institution de la précarité), est moins liée à la durée réelle des missions qu'aux restrictions légales et aux divers contournements de la loi qu'entreprennent les ETT. On notera tout de même que le rapport du stock d'intérim au nombre de contrats conclus, rapport de 1 à 4,5 par trimestre dans la construction, est en revanche 1 à 6,5 dans l'ensemble des secteurs : indice, peut-être, que l'intérim est une forme d'emploi moins instable dans le BTP qu'ailleurs.

4.2. Pourvoir durablement des emplois normaux et permanents : les raisons du recours à l'intérim

4.2.1. La variabilité de la production n'explique pas l'accroissement du recours à l'intérim

« Le contrat de travail temporaire, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice » : c'est l'article L. 124-2 du Code du travail qui l'impose. Dans les faits, surtout ceux du bâtiment, une telle restriction paraît ambiguë. En effet, le recours à l'intérim est en partie justifié par la variabilité (des produits et au cours du cycle de production), qui est justement une composante irréductible, « normale et permanente », de l'activité du bâtiment. Le recours à l'intérim ne serait que la conséquence de la recherche de flexibilité de l'emploi, consécutive à la variabilité. Ce qui peut s'appeler autrement : une politique d'externalisation de la variabilité – le souci étant de ne pas avoir de personnel inoccupé.

Ainsi une responsable RH explique : « Sinon en général, on a moitié-moitié entre ouvriers et cadres et ETAM. (...) L'intérêt c'est pas forcément d'avoir une surpopulation, parce que c'est pareil, avoir des gens à la maison c'est pas forcément bon. (...) Donc il y a 200 ouvriers [dans l'entreprise], il y a peut-être une centaine d'intérimaires, je sais pas, moins... une cinquantaine ? » Cette incertitude quant à la taille de l'effectif intérimaire tient à ses fluctuations, mais aussi à ce que les services RH des sièges des entreprises ne s'en occupent pas : c'est le chantier qui gère ses intérimaires (cf. chap. 11).

Néanmoins la contrainte, tout à la fois technique et commerciale, de la variabilité, ne suffit pas à expliquer les évolutions récentes de l'intérim. On recourt au TT davantage aujourd'hui qu'hier, alors que l'activité n'est pas plus variable. Elle semble même l'être moins, en tout cas moins soumise aux contraintes climatiques, les matériaux s'adaptant davantage au froid et aux intempéries (et les hommes devant suivre). L'été est de moins en moins cette traditionnelle période de surchauffe, où se conjuguent une production de bâtiment soutenue et une défection d'embauchés partis en vacances : de plus en plus d'entreprises ferment leurs chantiers en août, et même certaines ETT les suivent dans cette voie.

« On ne s'affole plus en été. On ne se dit plus que c'est à cette période-là qu'on va faire notre chiffre d'affaires. C'est pas vrai. Parce que notre marge elle baisse, parce qu'on augmente les salaires. Il y a de la surenchère. Donc on est obligé de

réagir en fonction de ces problèmes-là et... Donc on se casse pas trop la tête. Et petit à petit, aujourd'hui, nos entreprises elles sont en train de fermer au mois d'août. Donc autant on avait ce problème-là, mais vraiment c'était énorme... De ma journée je faisais que de la recherche de personnel. Du matin jusqu'au soir non stop. Cette année, depuis deux ans, on n'a plus ce problème-là. De moins en moins. Mais moi je pense que dans cinq ans, voire dix ans, toutes les sociétés vont être amenées à fermer au mois d'août. Si ça continue comme ça. Parce qu'ils ont compris que ça coûtait aussi cher d'utiliser des intérimaires, qui coûtent une fortune, et qui n'en valent pas... pas moins. Vraiment. Ils préfèrent fermer, ils ont moins de soucis, après ils ont leurs ouvriers qui reviennent à la rentrée. Les intérimaires qu'ils connaissent aussi. Et qui travaillent tout le temps. Qui sont sérieux. »

[Commerciale d'intérim]⁷

Ce que l'on devine dans ce propos, c'est moins une fermeture en août de « *toutes les sociétés* » qu'un nouveau partage des tâches entre ETT (et une division corrélative des intérimaires) : les mieux établies, celles qui ont atteint un rythme de croisière dans la fourniture de main-d'œuvre, fermeront en août, tandis que les autres continueront de subvenir aux besoins aléatoires des entreprises. Il reste que dans la mesure où l'activité des ETT tend à se « routiniser », à s'aplanir tout au long de l'année, les variations saisonnières n'expliquent que partiellement le recours à l'intérim.

Cependant, la variabilité ne se réduit pas à la succession des saisons ; elle concerne l'évolution même du chantier, plus ou moins actif et exigeant en personnel suivant les étapes de son déroulement. Voilà peut-être qui justifie l'usage de l'intérim. Mais là encore, les pratiques des entreprises utilisatrices viennent contredire l'hypothèse. Tous les chantiers de gros œuvre que j'ai observés, quel que soit le stade d'avancement, comptaient au moins un quart d'intérimaires dans leurs effectifs. Sur certains, plus de la moitié des effectifs étaient concernés. De plus, le recours à l'intérim ne se déduit pas automatiquement du déroulement

⁷ Commentaire similaire d'un commercial d'une autre agence : « *Il y a quelques années en arrière, oui effectivement, le travail temporaire était surtout axé pendant les périodes d'été, c'est-à-dire, bon, juin, juillet, août. Vraiment, c'était le top, là, parce que... et le reste en cours d'année c'était tranquille. Maintenant, ça y est, c'est bien linéaire. A la limite, il y a moins de boulot à cette période-là, juin, juillet, août, de toute manière on trouve personne, les intérimaires prennent leurs vacances également, alors qu'avant ils ne les prenaient pas, c'était la période où ils pouvaient travailler le plus, donc ils les prenaient pas. Maintenant, les gars, comme ils travaillent toute l'année, bon ben ils prennent des congés comme tout le monde, comme les gens qui sont en permanents dans les entreprises. Ce qui fait que, bon, il n'y a plus vraiment de pointe. Bon, il y en a toujours une, si tu veux, mais c'est pas ce que c'était. C'est plus du tout la même chose. Et puis le deuxième point, de toute façon, heureusement d'ailleurs, parce qu'on serait bien emmerdé, parce qu'on trouve personne. C'est clair... enfin je parle pas du manœuvre. Je parle du professionnel, faut pas rêver, il n'y en a pas.* » Inversement, la gérante d'une petite agence disait doubler son effectif et son chiffre d'affaires durant les mois d'été.

du chantier : contrairement à ce qu'on pourrait imaginer, il arrive qu'un chef de chantier ou une entreprise préfère « finir le chantier » (lorsque moins de personnel est nécessaire) avec des intérimaires, afin d'envoyer les embauchés sur d'autres chantiers. Bien que les intérimaires demeurent la première variable d'ajustement, il en est qui restent deux semaines sur un chantier comme il en est qui y restent deux ans – voire dix ans avec la même entreprise ou le même chef de chantier. Dans le bâtiment, l'intérim n'est qu'un statut d'emploi : il ne correspond pas, comme le prévoit la loi, à une fonction (main-d'œuvre d'appoint pour des accroissements temporaires d'activité). Il sert à pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise, mais d'une façon particulière.

4.2.2. Une politique de relégation dans une place durable mais précaire

Les représentants du secteur justifient d'une autre manière encore le recours massif à des intérimaires : il serait un moyen de faire face à la pénurie de main-d'œuvre, moyen qui ne serait d'ailleurs qu'un pis-aller. Les mêmes ajoutent que les entreprises préféreraient embaucher, mais qu'elles se heurtent à des refus des intérimaires. Plusieurs remarques sont à faire à propos de cet argument. D'une part, il est faux pour cette catégorie que sont les manœuvres : ils ne sont embauchés que si l'on envisage de les faire progresser – la majorité d'entre eux demeurent donc intérimaires. D'autre part, les critères de sélection des entreprises lors du recrutement excluent de nombreux intérimaires, principalement à cause de leur âge (cf. chap. 1). Aussi, et quels que soient les avis des intérimaires, les politiques d'entreprise relèguent-elles une frange des travailleurs qu'elles utilisent dans cette forme d'emploi : main-d'œuvre qu'on dit ne pas vouloir, mais qu'on utilise.

Sur le chantier B1, un conducteur de travaux de B me disait : « On préférerait avoir une main-d'œuvre qu'on pourrait embaucher, qu'on fidélise. Les intérimaires, c'est une main-d'œuvre volage, qui n'est pas fidèle. Et puis, ce n'est pas de la bonne qualité. » Un ancien membre du service des ressources humaines estimait que 40 à 45% des effectifs ouvriers utilisés par B étaient intérimaires (utilisés directement s'entend – les intérimaires de sous-traitants étant exclus). Ce taux était supérieur à ce que souhaitait la DRH, qui établissait à 25-30% la part optimale.

Ce souhait traduit bien plus qu'une adaptation à une contrainte extérieure de variabilité : l'organisation d'un système flexible d'emploi. Puisque le « travail temporaire » peut être

utilisé durablement, il se crée différentes catégories d'intérimaires : les uns relativement stables, ayant du travail en permanence, les autres allant d'une courte mission à l'autre, entrecoupées de chômage. Ce type de division, visible au niveau des effectifs d'une agence d'intérim, l'est également au niveau d'un chantier : on y trouve quelques intérimaires « permanents », présents sur le chantier du début à sa fin, et d'autres pris pour quelques jours ou quelques semaines, dont la rotation est forte et sans conséquence pour le chantier. Le chef de l'entreprise de ferrailage FE, dont presque aucun ouvrier (hormis des chefs d'équipe, et encore pas tous) n'est embauché, décrit ainsi sa politique :

« J'ai un noyau auquel je propose du travail à l'année. C'est pas, quand même... Ils ont pas l'impression de vivre un métier d'intérimaire. Ils ont un statut d'intérimaire, mais ils ne vivent pas vraiment un métier d'intérimaire. Parce que la moitié d'entre eux, je les fais travailler tout le temps. Bon, maintenant, ils veulent partir deux mois au bled, parce qu'il y en a beaucoup qui sont étrangers, ils partent pas tous les ans, plutôt un an sur deux... D'ailleurs ce qui est un petit peu symptomatique de ça, c'est quand les mecs commencent à t'appeler... Ils appellent pas leur société d'intérim. "Chef, je suis rentré, je vais où ?" Donc...

— « *Je vais où* », sous-entendu « *je vais dans quelle agence* » ?

— Non, « *je vais sur quel chantier* ». L'agence, ils savent, quelle est l'agence. (...)

— *[Le noyau] fait combien de personnes ?*

— Je pense qu'il y a 25-30 personnes comme ça, dans ce statut-là.

— *Sur combien d'intérimaires ?*

— Sur 65. Oui, il y a au moins 40%. Ou 50. (...) Moi je trouve que le contrat à durée indéterminée, c'est bien. Maintenant, en France, c'est quand même un statut qui est un peu un contrat à vie. Le mec, une fois que tu lui as posé la main sur l'épaule, qu'il a signé, il est embauché à vie. Qu'il travaille ou qu'il travaille pas, c'est pareil. C'est pratiquement, il est embauché jusqu'à sa retraite et l'entreprise est responsable de tout. En définitive c'est pas comme ça que ça marche. Le salarié, il est autant moteur que l'employeur. »

Cette division entre intérimaires stables et instables amène à se demander s'il est possible de les analyser d'un seul bloc (Kornig, 2003)⁸. Ce qui les rapproche néanmoins (et ce qui rend

⁸ C. Kornig oppose ainsi un « *intérim de masse* », précaire, à un « *intérim individualisé* », stable : « *La dualité du travail temporaire oppose alors un intérim de masse, précaire tel que le décrivent les intérimaires du bâtiment par exemple et un intérim individualisé, proche de la prestation du service des SSII* » (2003 : 236). Si l'opposition paraît significative, deux reproches peuvent être faits à l'analyse : 1) de ne pas distinguer précarité et instabilité, car on peut être stable et précaire, c'est-à-dire menacé en permanence par une rupture de contrat ; 2) de considérer qu'à la logique décrite correspondent des partitions nettes, et des métiers ou des secteurs bien identifiables. Peut-être les intérimaires du bâtiment sont-ils globalement moins favorisés que ceux de l'informatique, mais la même logique de partition entre stables et instables se retrouve à l'intérieur du secteur même.

les « intérimaires permanents » intéressants pour leurs utilisateurs, comparés à des embauchés) n'est pas l'instabilité réelle, mais l'éventualité de l'instabilité : la précarité, conçue ici comme une menace, qui forme un moyen de discipliner le salarié dans l'exercice dans son travail. Pour prendre la mesure de cette précarité, il faut se tourner à présent vers les pratiques des agences d'intérim.

4.3. L'intérim du bâtiment : un marché matérialisé dans quelques rues

4.3.1. Une concentration physique d'agences peu concentrées financièrement

Comme le quartier Daumesnil pour l'informatique ou Pigalle pour les commerces du sexe, l'intérim du bâtiment a, à Paris⁹, son aire géographique : le boulevard Magenta (qui relie la place de la République à la station de métro Barbès-Rochechouart) et ses rues adjacentes. Là, on compte des dizaines d'agences spécialisées dans la fourniture de main-d'œuvre au BTP, dont au moins une trentaine recherchent et procurent, d'après les affiches sur leurs vitrines, des ouvriers du gros œuvre. Cette concentration géographique, près des gares du Nord et de l'Est, assure aux agences une visibilité et une publicité dans toute l'Ile-de-France. Certes, d'autres quartiers parisiens ou de proche banlieue peuvent abriter des ETT isolées spécialisées dans le bâtiment, de même que des villes moyennes de grande banlieue ont leurs propres pôles. Mais, par exemple, ce pôle départemental de l'intérim qu'est l'avenue Anatole France à Aulnay-sous-Bois (marqué par la proximité de Citroën) offre peu de missions dans le bâtiment, les rares annonces affichées se contentant de relayer les besoins d'agences installées ailleurs – principalement dans le quartier Magenta à Paris.

La concentration physique est un moyen d'unifier le marché, de faire se rencontrer l'offre et la demande. On voit toute la journée, mais surtout tôt le matin et en fin d'après-midi, des centaines d'intérimaires et de candidats à l'intérim arpenter le quartier, aller d'agence en agence pour chercher une mission, ou bien venir chercher leurs acomptes, signer ou discuter

⁹ Ce phénomène n'est pas propre à Paris : à Marseille, c'est l'avenue de la République qui concentre les agences d'intérim ouvrier, et notamment du bâtiment (Faure-Guichard et Fournier, 2001). Dans les villes plus petites, si les concentrations d'agences sont observables dans certains quartiers, leur plus faible nombre permet moins de se regrouper par secteurs d'activité.

leurs contrats, etc. Tout candidat a intérêt à se rendre dans ce quartier car il pourra se rendre d'une agence à l'autre sans perdre trop de temps. De même, toute nouvelle d'agence d'intérim a intérêt à ouvrir ses portes dans l'une de ces quelques rues pour bénéficier de l'offre de travail qui y circule. La concentration géographique crée l'effet de masse engendrant, de part et d'autre, un marché (relativement) concurrentiel. Elle est d'autant plus nécessaire dans l'intérim du bâtiment que la rencontre de l'offre et de la demande peut difficilement emprunter des espaces plus virtuels, qu'il s'agisse de petites annonces dans la presse ou sur internet. Le CV, instrument aisément reproductible de la recherche d'emploi, est peu usité. Les ETT préfèrent, car elles les jugent plus probants, les certificats de travail fournis par de précédents employeurs ; or ces certificats n'ont de valeur qu'originaux et vérifiés par les commerciaux. De plus, dans cette profession où il faut se montrer disponible, les commerciaux disent jauger les candidats à leur capacité à venir physiquement et fréquemment dans l'agence même :

« J'aime bien le passage physique. C'est des gens motivés, qui cherchent du travail. Des fois c'est contraignant, parce que je suis dérangée, je suis en ligne, c'est vrai. Mais j'aime bien le geste, enfin le fait qu'ils se déplacent, et bien je vais les privilégier. Après j'ai des intérimaires que je connais, qui ne travaillent pas, qui vont pas se déplacer. Eux, je les connais, donc ils attendent mon appel. Après, vous avez ceux qui s'inscrivent et qui reviennent plus. Mais d'abord, je m'adresse à ceux qui passent physiquement. »

[Commerciale – dix ans d'expérience]¹⁰

Ce marché matérialisé dans quelques rues ne compte pas des acteurs de même poids, ni du côté des offreurs ni de celui des demandeurs. Les ETT ne proposent pas toutes le même type d'organisation : celle des grandes agences, succursales de majors (Manpower, Adecco, Vedio Bis), est plus standardisée, rationalisée, plus protégée, plus légale, plus froide aussi diront les petites structures. Les premières misent sur la centralisation régionale voire nationale des offres et des demandes, tandis que les secondes jouent davantage sur l'effet de proximité, avec les clients comme avec les intérimaires (Lefevre, Michon, Viprey, 2002 : 51). En réalité, puisque les agences du bâtiment sont concentrées dans un même quartier, les majors ne tirent qu'un avantage relatif de leur effort de centralisation, sauf lorsqu'il s'agit d'envoyer des

¹⁰ Cf. l'annexe méthodologique (n° 2), qui raconte entre autres mon apprentissage de l'intérim, et comment j'ai progressivement compris que la présence obstinée des candidats à l'intérieur d'une même agence, qui agace parfois les commerciaux, avait moins à voir avec l'oisiveté qu'avec une stratégie pour obtenir une mission, peut-être plus payante que la tournée des agences.

intérimaires travailler en déplacement dans une autre région de France. Sans qu'il soit possible de chiffrer ce constat, il semble que les majors dominant moins l'intérim du bâtiment que les autres secteurs, ce qui reflèterait leur volonté de contrôler les métiers à forte valeur ajoutée.

Les petites (une ou deux agences) et les moyennes (jusqu'à dix agences) structures fournissent donc le gros des intérimaires en bâtiment. Des unes aux autres, les différences de taille ne semblent pas déterminantes. Certes, des économies d'échelles sont réalisables dans le travail administratif (paies, déclarations, etc.). Mais les entretiens réalisés avec des commerciaux et les discussions avec des intérimaires laissent penser que l'échelon de gestion est celui du commercial plus que de l'agence. Le commercial (souvent la commerciale)¹¹ a « ses » clients comme il a « ses » intérimaires : c'est en essayant d'emmener les uns et les autres qu'il quitte une ETT pour s'embaucher dans une nouvelle. De plus, au sein d'une même agence, deux commerciaux différents n'appliquent pas toujours la même politique de rémunération, car ils disposent d'une certaine autonomie. Enfin, non seulement il est courant de chercher à « piquer » les intérimaires ou les clients d'une agence concurrente, mais cela peut arriver également entre commerciaux d'une même agence. Ainsi, entre agences, et même entre commerciaux qui se connaissent personnellement, se construit en quelques rues un marché concurrentiel.

« Parce qu'on sait comment ça se passe dans le bâtiment, c'est des commerciaux, ils ont 15, 20 ans d'expérience, et ils ont une manière de travailler qui est quand même difficile. Ils sont irrespectueux vis-à-vis des intérimaires. Ils essaient toujours, justement, de piquer tel ou tel client, même à leurs propres collègues. (...) Du genre, on a des intérimaires sur un chantier. On a plusieurs sociétés d'intérim sur un chantier. Donc entre eux ils vont discuter de salaire. Et s'il y a un intérimaire qui travaille pour X, dans la société X, touche plus, au niveau salaire, que la personne qui travaille dans une autre agence, donc cette personne-là va présenter l'intérimaire à cette agence-là, et ça s'appelle du détournement de personnel, mais bon. L'intérimaire, il est marié avec personne, donc c'est la loi de la jungle. Donc après, c'est une façon de travailler. »¹² [Commerciale – dix ans d'expérience]

¹¹ « Commercial » est le nom que se donnent, eux-mêmes, les agents qui à la fois recherchent les clients (entreprises utilisatrices) et recrutent les intérimaires.

¹² Cette commerciale n'est pas la seule à se plaindre de (et à reconnaître pratiquer elle-même, comme elle le fait plus loin dans l'entretien) ce genre de concurrence. Une commerciale ayant quinze ans d'expérience, nommée Isabelle, explique : « *Il y a beaucoup de débauchage sur les chantiers. Changement de casquette. — C'est-à-dire ? — Changement de casquette, ça veut dire, vous mettez deux gars sur un chantier par exemple, et puis le chef il préfère travailler avec José, parce qu'il aime mieux José qu'Isabelle par exemple, il va prendre vos gars,*

4.3.2. *L'intérim comme vecteur de la marchandisation du travail*

Un tel mode de concurrence est par ailleurs révélateur des difficultés liées à la nature du « produit » vendu. On fournit de la main-d'œuvre, mais de la main-d'œuvre salariée, donc formellement libre, donc que l'on risque à tout moment de ne plus pouvoir fournir. Si l'intérimaire est débauché par une autre agence, l'ETT n'est pas concurrencée par un produit concurrent, elle se fait « piquer » le sien, pendant qu'elle est en train de le produire. Pour anticiper sur ce qui sera développé plus bas, la volatilité du produit des ETT les amène à entrer dans des stratégies de concurrence monopolistique, c'est-à-dire à modeler un produit spécifique qui les épargne relativement de la pression concurrentielle. D'où les stratégies, généralisées et attestées depuis les débuts de l'intérim (Kornig, 2003), de fidélisation d'une partie des intérimaires, qui passe par l'octroi de protections et garanties (implicites et informelles) contre les risques du marché (cf. chap. 11).

Vis-à-vis des clients, les stratégies concurrentielles passent par deux moyens : 1) la constitution d'un noyau d'intérimaires suffisamment fiable et qualifié pour répondre aux exigences les plus hautes des entreprises utilisatrices ; 2) la minimisation des tarifs. Certes, divers passe-droits, arrangements locaux, « petits cadeaux » ou pots-de-vin existent, comme dans la dévolution de marchés à des sous-traitants : depuis le chef de chantier qui fait employer son fils en intérim pour les vacances à un salaire avantageux, jusqu'au détournement de fonds conjointement organisé par l'ETT et l'encadrement de chantier par gonflement mensonger des effectifs intérimaires¹³. Mais de tels détournements ne remettent pas fondamentalement en cause la loi de minimisation des tarifs, d'autant qu'ils sont, là aussi, de plus en plus limités par des contrôles en amont menés par les entreprises.

il va les mettre sous l'autre identité, enfin sous l'autre boîte, ce qui fait que vous, vous perdez vos coffres et la facturation ».

¹³ Voir ce récit d'un chef de chantier de l'entreprise de ferrailage FF : « *Il y a eu une grosse magouille, une ou deux, chez FF. Tu avais le chef de chantier, qui commandait le personnel et qui faisait le boulot. Mais il perdait de l'argent. Il perdait 2500h par exemple dans un mois. Un jour, ils se sont posés la question, mais un peu trop tard. (...) Ce qui se passait, c'est que, sur le chantier, il y avait 25 personnes sur le chantier, le chef de chantier en déclarait 30. En accord avec la maison intérimaire. Ça faisait cinq bonhommes, cinq salaires partagés entre lui et la maison intérimaire. Des gars qui ne travaillaient pas sur le chantier».*

Résumons : la configuration spécifique des agences d'intérim autour du boulevard Magenta est le signe tout autant que la condition d'un *marché* du travail. La concentration géographique des offreurs et demandeurs de travail permet d'identifier aisément les tarifs pratiqués, et de les négocier – en circulant d'une agence à l'autre pour les intérimaires, en faisant défiler les candidats pour les commerciaux. C'est que l'intérim est, davantage que d'autres contextes de mobilisation de la main-d'œuvre, gouverné par un marché, c'est-à-dire que les prix sont l'information principale des contrats et le déterminant fondamental des comportements. Tandis qu'une entreprise peut promettre une carrière, une formation, des garanties spécifiques, une agence d'intérim ne promet pas grand chose de plus qu'un chèque en fin de journée ou en fin de semaine – la négociation porte d'abord et avant tout sur ce chèque¹⁴.

Certes, les emplois intérimaires se trouvent généralement dévalorisés par rapport aux emplois « standard ». Mais les intérimaires ne sont pas uniformément vulnérables, simplement parce que prédominent les mécanismes marchands. Certains, aux compétences recherchées, dans des métiers confrontés à une pénurie de main-d'œuvre, tirent leur épingle du jeu du marché¹⁵. Ils ne préfèrent pas intégrer une entreprise où des règles plus bureaucratiques et rigides de promotion risqueraient de diminuer leur rémunération. Les ouvriers qualifiés du bâtiment les mieux payés se trouvent dans l'intérim. Mais il faut voir que la situation qui leur garantit, à l'intérieur du marché, une position favorable, est volatile. Et que les mécanismes de marché contribuent à sa volatilité : les fluctuations de l'offre et de la demande influent bien plus directement et rapidement sur les opportunités d'emploi et la rémunération que dans un cadre plus bureaucratique qui joue le rôle d'amortisseur.

« Et les intérimaires aujourd'hui sont en train de comprendre. Ils se sont calmés, par rapport à une période de folie, les années 80 à 90, 91, 92, c'était de la folie. Dans le sens où c'étaient eux qui faisaient leur loi. Nous on était dépendants de ces gens-là. Moralement, physiquement, on était au piquet, entre guillemets. On dépendait d'eux. Ils nous disaient où ils voulaient travailler, le salaire qu'ils voulaient ; payés

¹⁴ On se rapproche ici de la distinction entre marchés internes et marchés externes établie par Doeringer et Piore (1971) : les premiers, « internes » aux entreprises, établissant des règles d'évaluation, de promotion et de rémunération autonomes (voire opposées) par rapport aux mécanismes de marché dominant les marchés externes.

¹⁵ Cette observation va dans le sens des réflexions de Gilbert Lefevre et François Michon (2004) lorsqu'ils ajoutent au modèle de Doeringer et Piore un troisième type de marchés, qui peut croiser les marchés interne et externe : les marchés professionnels.

à la semaine ; les chèques postaux, encaissables immédiatement. Ces quatre critères-là, on devait les respecter. Si on n'avait pas ces quatre critères-là, ils travaillaient pas avec nous. Aujourd'hui, depuis deux ans ça change de... ça a bien changé. On retourne la situation. Et on va dire même qu'ils sont devenus presque aimables. Avant ils faisaient leur loi. Il y avait, non non, c'était pas facile. En plus je débutais dans le métier, j'étais une gamine. Donc c'était encore plus dur pour moi. Une fille dans le bâtiment, c'était pas facile tous les jours, je l'avoue. Il a fallu se donner une image... Me concernant, il a fallu que je me donne une image de sauvage pour me faire respecter. Mais j'avais pas le choix. »
 [Commerciale – 10 ans d'expérience]

Si les salaires peuvent être plus forts dans l'intérim qu'ailleurs, l'inverse est, pour les mêmes raisons, tout aussi vrai, à tel point que certains intérimaires sont rémunérés en dessous du Smic. C'est que l'institution d'un (presque) véritable marché fait du salaire le prix du travail (en tant que bien) – et non la rémunération du travailleur (en tant que personne) comme il l'est davantage dans les espaces où le salariat garantit un statut. A cet égard, la possibilité, même rare, que l'intérim paie en dessous du Smic est symptomatique : le Smic « *affirme un droit du travailleur en tant que personne* » (Bonnechère, 2002 : 2) ; sa négation exprime qu'il n'y a rien d'autre que le travail conçu comme marchandise négociable.

4.4. « On travaille avec l'humain » mais « je préférerais vendre des savonnettes » : un commerce au produit incertain

4.4.1. Incertitude et mensonges

Les agences d'intérim font face à une incertitude fondamentale et irréductible vis-à-vis de leur produit. Elles assurent le travail administratif, font les déclarations, prospectent les clients, testent les intérimaires¹⁶, négocient avec eux, bref elles mettent en œuvre tout un savoir-faire qui, au bout du compte, ne suffit pas à donner une réponse entièrement assurée à la question : l'intérimaire envoyé est-il valable ? Incertitude qui rejoint certes celle qui frappe tout employeur vis-à-vis de son salarié, telle qu'elle a été exposée dans l'introduction, mais s'en distingue aussi en partie. Car le produit de l'employeur « standard » résulte de la mise en

¹⁶ Les tests peuvent être informels, contrairement à ce qui se pratique dans les agences des majors et pour certains métiers, mais ils existent (exemple de l'attention portée à la fréquence du passage physique).

œuvre (incertaine) de la force de travail, tandis que le produit de l'ETT est la location même de force de travail (que les salariés lui promettent préalablement).

Une commerciale, dans une agence marseillaise, disait en entretien : « *C'est un métier agréable, parce qu'il y a le contact. On travaille avec l'humain* ». La même ajoutait, un peu plus tard : « *Je préférerais vendre des savonnettes. Au moins je sais ce que vaut la marchandise* ». Savoir qu'on fournit un « produit défectueux », que ce soit délibéré ou par contrainte de coût ou de temps, comme le savent et le disent par exemple des cadres du ferrailage (cf. chap. 8), voilà qui est différent de cette incertitude fondamentale et permanente qu'ont les agences d'intérim sur leur propre produit¹⁷. D'une part, la qualité du service leur échappe en partie, puisqu'elle dépend des relations que tisse l'intérimaire avec des chefs aux caractères variés. D'autre part, les ETT sont hantées par le doute sur la fiabilité de leurs intérimaires : ont-ils l'habileté professionnelle nécessaire ? Et avant tout, vont-ils tenir parole et se présenter au chantier ?

« Après, vous avez des intérimaires qui se présentent pas sur le chantier, on n'est pas prévenu, l'intérimaire il a même pas la décence... il a pas, il nous prévient pas. La première raison, ils ont pas de téléphone. Deuxième raison, ils se croient au Club Med. Je sais pas, ils trouvent que c'est pas important. Je sais pas, c'est... Enfin c'est le monde du bâtiment, c'est une population étrangère à 80% quand même, donc les manières ils les ont pas tous les jours. Donc... non mais c'est vrai. Non, non, je fais pas de racisme, je suis une Arabe [rire]. »
[Commerciale – dix ans d'expérience]

Et vont-ils y rester ?

« C'est caractériel un peu, vous savez, les gens du bâtiment, c'est des métiers durs un petit peu, parce qu'il y a le froid, il y a tout ça, donc (...) ils prennent leur sac et ils s'en vont du chantier. Vous voyez, ils voient pas qu'ils sont envoyés par une entreprise, ils s'en foutent de tout ça. Ça va pas, ça leur plaît pas, ou le chantier est trop loin, ou le chef leur a fait une réflexion, vous voyez, paf, ils prennent leur sac et ils se barrent. Alors nous, il faut rechercher, retrouver, dire au client qu'on s'excuse, enfin bon. C'est pas un métier facile (...), je connais beaucoup de commerciaux, je sais pas, qui vendent du vin, qui vendent des fringues, c'est pas du tout ça. »
[Commerciale - 25 ans d'expérience]

¹⁷ Ce qui du point de vue de l'ETT est un « produit défectueux » n'est pas forcément du point de vue professionnel un « mauvais ouvrier ». Un ouvrier qualifié très demandé, qui quitte son chantier et son agence parce qu'on lui a proposé de meilleures conditions ailleurs, est aussi, pour l'ETT, un « produit défectueux ».

Ce que ne dit pas cette commerciale, c'est que ces défections imprévisibles sont rendues juridiquement possibles par l'absence de contrat et de « durée déterminée », qui donne aux ETT la possibilité de renvoyer tout aussi soudainement ses intérimaires – j'analyserai plus bas les tenants d'une telle pratique. Il n'est pas facile d'estimer la fréquence des abandons sans avertissement. Ils semblent exceptionnels, mais suffisamment présents pour apparaître dans tous les entretiens comme le problème principal. C'est un risque qui plane en permanence sur l'activité des ETT ; il structure (et justifie) beaucoup de leurs pratiques. Le discours des ETT décrit ce risque comme indépendant de leur propre politique et de la concurrence qui domine l'intérim du bâtiment, au profit d'interprétations culturalistes sur « les gens du bâtiment » voire « les étrangers ». Mais les raisons sont plus prosaïques : untel a trouvé une mission mieux payée dans une autre agence, tel autre « craque » face à la dureté des conditions de travail, ou anticipe que la mission proposée par l'agence est moins intéressante qu'annoncé, voire qu'elle ne lui sera en réalité pas adressée. Car ce que reprochent les ETT aux intérimaires, à savoir le mensonge et la « trahison », elles le pratiquent tout autant, et le revendiquent comme pratiques commerciales obligées :

Ainsi une salariée d'intérim, présente depuis trois mois dans son agence, explique le fonctionnement de cette dernière, en désapprouvant : « Par exemple, il y a un chantier qui demande 5 personnes, ils en envoient 15. Et alors le chantier renvoie la plupart. Ils croient qu'ils vont avoir du travail. (...) De peur qu'ils n'aillent pas. Parce quelquefois ils n'y vont pas. C'est difficile. C'est vraiment un jeu un peu difficile. »

La même commerciale qui, plus haut, se plaignait des intérimaires n'ayant pas la « décence » de se présenter au chantier, admet cette pratique et la revendique : « Ça c'est courant. Non non, je l'ai fait aussi. Parce que quand je convoque quatre personnes, il y en a deux qui arrivent. Et encore, des fois pas du tout. Je t'assure que des fois, j'ai eu des besoins, j'ai convoqué quatre, six personnes, pour un besoin, il y en avait zéro qui se présentait à l'agence le matin. Parce qu'on se déplace le matin des fois, on leur donne rendez-vous à sept heures à l'agence, on les dépose sur le chantier. Il y a quand même une démarche, une stratégie commerciale. Le client est content de nous voir très tôt le matin. Il se dit que "tiens, les commerciaux, ils se lèvent en même temps que les intérimaires", on a une super bonne image comme ça, ça fait sérieux. Mais les intérimaires, ils ont même pas la décence... Enfin ils viennent pas. »

Au tout début de mon travail de terrain, alors que je cherche une mission comme manœuvre, c'est ainsi que me reçoit un commercial : « Je veux des aides, je veux des gars pas cons, excuse-moi de te le dire comme ça. — C'est-à-dire ? — Il y a des sacs à décharger, des portes... » Il me demande si j'ai des chaussures de sécurité,

photocopie mes cartes d'identité et de sécu. « Je peux compter sur toi ? — Oui. — Je te prends pas en traître, j'ai besoin de deux gars, et j'ai dit à trois de venir. Les deux premiers qui arrivent, je les prends. — C'est ici ? — Ici, demain à 7h. — Et si j'arrive en troisième ? — De toute façon, je t'attends. Je peux compter sur toi ? C'est au moins deux, trois jours sur le chantier, plus si ça se passe bien. Il y en a, ils sont restés quatre ans après. » [Note du 19/02/2002]

Le lendemain, j'arrive volontairement dix minutes trop tard, prétextant un problème de métro. Il y a dans l'agence, attendant une hypothétique mission, plus d'une dizaine de Noirs (exclusivement), africains d'après les accents, de 20 à 40 ans environ. Le type d'hier me fait signe de venir derrière le comptoir et m'emmène dans son bureau. « Je suis désolé, je vais être franc avec toi. Tous les gars sont venus, ils étaient là à sept heures moins cinq. Toi tu es là à 7h15, les gars, il fallait qu'ils soient à 7h30 à Saint-Germain-en-Laye. — Problème de métro. — Tu ne viens pas de loin. — Ben oui, mais problème de métro, ce n'est pas moi qui le commande. De toute façon, si j'étais arrivé à 7h, ça n'aurait rien changé, puisque les gars étaient là à sept heures moins cinq... — Non, c'est différent, je t'avais promis. Si tu avais été là à l'heure, je t'aurais pris. — C'est pas logique, pourquoi moi ? Puisque les autres étaient là. — Toi, tu étais venu hier, je t'avais promis. Les autres, je sais qu'ils viennent tous les matins à 7h pour voir s'il y a du boulot. » (Changement de version par rapport à la veille : il n'a plus demandé à trois personnes de venir à 7h.) Je sors de l'agence. Puis le type sort également et m'appelle. Finalement ils ont quelque chose pour moi, un truc en urgence. « Tu vois, finalement tu n'es pas venu pour rien, Nico. » Je pars avec l'adresse et la feuille d'heures, et le type de l'agence lance alors aux Africains qui attendent, agacé : « Messieurs, il n'y a pas de travail de manœuvre ici. Faut aller chercher ailleurs. » [Note du 20/02/2002]¹⁸

Ce dernier exemple montre également l'importance des promesses (« il y en a qui sont restés quatre ans après »), parfois farfelues, qu'utilisent les commerciaux pour « vendre » leurs missions aux intérimaires. Ainsi, il arrive qu'une entreprise prenne une personne pour une journée, ou une demi-journée, et parfois uniquement pour un lundi – ce qui expose l'intérimaire au risque de ne pas trouver de travail pour le reste de la semaine. Dans ces cas-là, l'agence d'intérim préfère laisser planer l'incertitude sur la durée de la mission, voire assurer qu'elle sera au moins d'une semaine, car elle sait qu'autrement les candidats ont de fortes chances de lui faire faux bond. Une fois la « supercherie » découverte par l'intérimaire qui se voit remercié le lundi soir, il n'obtiendra pour toute réaction de l'agence qu'une surprise naïve : « Je pensais que c'était pour plus longtemps ». L'ETT peut même retourner

¹⁸ Cet épisode est difficile à interpréter, comme beaucoup d'autres où les intérimaires ont l'impression de « se faire balader ». On peut supposer que l'octroi de cette mission *in extremis* tient moins à la culpabilité qu'aurait éventuellement ressentie le commercial, qu'à la motivation et la fiabilité par rapport à ma parole que j'ai manifestées, malgré mon retard, en venant ce matin-là. Mais surtout, il faut préciser que les manœuvres français sont rarissimes, et que le petit chantier où il m'envoyait dépendait du ministère de la Défense – les étrangers non communautaires n'ayant pas le droit d'y entrer.

le soupçon contre l'intérimaire : qu'a-t-il fait (ou pas fait) pour être remercié au bout d'une journée ?

Le mensonge commercial est donc pratiqué de part et d'autre (ce qui ne signifie pas qu'il y a symétrie du rapport de forces). Il ne résulte d'aucune méchanceté innée, mais des mécanismes du marché, et de la fragilité des liens qui unissent les employeurs aux salariés quand ces mécanismes dominant – c'est pourquoi les mensonges sont vraisemblablement plus nombreux dans l'intérim qu'ailleurs. Joué à l'extrême, le jeu du marché et du mensonge n'est pas sans risque : pour les intérimaires, dont les possibilités d'emploi sont directement affectées par un retournement de conjoncture ou un accroissement de la concurrence ; pour les ETT également, pour qui ces stratégies ne sont viables qu'à condition qu'une armée de réserve de travailleurs soit disponible. Le risque est de glisser dans une « spirale de déloyautés » (qui sera plus précisément analysée au chapitre 9) qui s'avérerait à terme contre-productive. Si l'on reprend l'exemple développé plus haut, plus une agence d'intérim fait venir d'intérimaires pour un même poste (et renvoie les candidats en surplus), moins ces derniers seront prêts à se déplacer, et plus l'agence devra faire venir d'intérimaires, etc.

4.4.2. « Psychologie » et fabrication de fiabilité

C'est pourquoi les commerciaux d'intérim estiment devoir faire bien plus que du commerce. « *On fait du social* » et « *il faut beaucoup de psychologie* » sont des affirmations répétées dans les entretiens. Mettant en avant des pratiques « familiales » ou « amicales », les commerciaux soulignent pourtant qu'il s'agit d'une relation de dépendance, asymétrique : leur discours se situe plus dans le registre du don unilatéral que de l'amitié réciproque.

« Par contre vous savez je leur rends beaucoup de services, des gars qui sont avec moi depuis longtemps, des fois ils ont besoin d'un acompte supplémentaire, je leur donne. J'ai confiance. La confiance s'avère que, elle est bonne. S'ils ont un retard, s'ils ont un truc à payer, ou leur femme est partie, ou ils doivent donner à leur femme, ou la sœur a été malade, enfin, j'ai eu dernièrement quelqu'un qu'a perdu sa sœur, il devait aller en Belgique, bon, je l'ai dépanné. »

[Commerciale – 25 ans d'expérience]

Depuis des discussions en face à face jusqu'à la fidélisation d'intérimaires sur des années (cf. chap. 11), les commerciaux mettent en œuvre toute une série de pratiques censées sortir leur activité des « *eaux glacées du calcul égoïste* », selon l'expression de Karl Marx, ou du moins

d’y réinjecter un peu de « chaleur humaine ». Si cet aspect relationnel du travail de commercial peut être personnellement et sincèrement apprécié par ceux qui l’exercent, il ne faut pas perdre de vue qu’il est fondamentalement accordé aux enjeux de l’intérim. Comme le résume une commerciale, l’objectif des prises de contact minimales avec des intérimaires est d’« *aller dans leur vie pour être sûr qu’on n’aura pas de loupé dans la mission. Pour savoir s’ils ont des problèmes, des obligations...* »

L’intérim apparaît comme l’une des expressions les plus achevées d’un marché du travail où se négocie et s’échange la fourniture de force de travail contre un salaire, où le travailleur s’efface le plus complètement, en apparence, derrière sa force de travail. Et pourtant, on voit ce travailleur éclipsé revenir au premier plan des préoccupations des ETT précisément parce que sa fiabilité est entamée par les mécanismes de marché. Cette contradiction, et les différents aspects de la réapparition du travailleur derrière le travail, seront l’objet des deuxième et troisième parties de la thèse. On peut déjà, par anticipation, suggérer une analogie avec le développement du paternalisme au XIX^e siècle, qui répondait à une volonté patronale de fixer sa main-d’œuvre ouvrière, par le développement d’une protection extra-salariale qui faisait pendant au contrôle policier des travailleurs (par le biais du livret ouvrier par exemple). Si beaucoup de choses ont changé, si les velléités paternalistes des ETT sont sans commune mesure avec la construction de coronas, il reste que la tendance paternaliste se développe pour contrecarrer les risques d’un marché que l’on vante par ailleurs. Il y a là tension, contradiction, mais non incohérence : c’est l’institution du marché qui permet en effet de développer en son sein des régimes de *faveurs*, que menacent les interventions de l’Etat en tant qu’il construit des garanties *de droit* autour du salariat. Aussi le modèle de marché et le modèle paternaliste sont-ils également hostiles à toute réglementation du travail, autre que celle instituant la subordination du salarié à son patron.

L’hostilité des ETT du bâtiment au droit du travail s’exprime pratiquement par la transgression de nombreuses dispositions légales. En décrivant les infractions commises par ces patrons particuliers, il ne s’agit pas de faire un catalogue, ni d’établir que l’anomie sévit dans l’intérim du bâtiment, mais de montrer que d’autres règles sont substituées aux règles légales.

4.5. Vol et marchandage à tous les étages : l'illégalisme n'est pas l'absence de règles

« Dans ton rapport, il faudra que tu écrives : “Un ferrailleur m’a dit que les intérim, c’est tous des voleurs”. » [Note du 15/01/2004]

Dont acte. Mais cette affirmation de Khaled, ferrailleur intérimaire depuis deux ans, est-elle soutenable d'un strict point de vue juridique, en dehors de toute connotation morale ? La caractérisation de vol est trop restrictive. Ce qui semble acquis, en revanche, c'est que les agences du bâtiment respectant l'ensemble de la législation qui les encadre sont une infime minorité. En disant cela, je ne pointe pas des comportements que l'ignorance du droit pourrait expliquer, mais des pratiques répétées, systématiques pour certaines, que les agences savent illégales. Les lignes qui suivent vont tenter de décrire les plus significatives d'entre elles, en allant du moins au plus courant¹⁹.

4.5.1. Les vols d'exception

Les pratiques les moins courantes sont celles d'agences qui prennent le parti d'être mortes nées, de ne vivre que quelques mois, un ou deux ans au plus, le temps de réaliser un profit qu'une activité régulée, stabilisée, et (relativement) légale, ne permettrait pas. Les plus engagées dans l'illégalité se passent ainsi de déclarer leurs salariés à l'Urssaf et de payer les cotisations correspondantes.

« Vous savez, dans toute profession, il y a des boîtes plus ou moins véreuses. Il y en a, de toute façon, qui sont là, c'est très éphémère, qui sont là que pour quelques mois, et comme ça, ça leur permet de pas payer l'Urssaf, et puis d'engranger cette somme-là, et puis de se tirer, et de baisser le rideau, six-huit mois, un an après. De toute façon, comme ça, il y a pas de contrôle d'Urssaf, ils ont pas le temps de se mettre en route, donc résultat, voilà. (...) Donc à partir de là, ils peuvent payer les gens beaucoup plus cher, donc à partir de là c'est de la concurrence déloyale par rapport à une entreprise sérieuse parce que celle-ci elle pourra pas s'aligner, bien évidemment, parce qu'avec les charges on sait très bien ce que ça coûte. Donc résultat, c'est plein pot pour eux. Donc c'est vrai que ça fait mal. Ça c'est tous les ans, il y en a toujours, il y en a qui ferment, il y en a qui ouvrent. »
[Commerciale – 15 ans d'expérience]

¹⁹ Je n'évoquerai pas ici, mais au chapitre suivant, l'emploi de main-d'œuvre étrangère dépourvue d'autorisation de travailler.

Ce fait est connu parmi les intérimaires. Un coffreur m'expliquait : « Si tu commences à gagner plus de 15 000 par mois [environ 2 300 € – un coffreur en intérim gagne en moyenne 12 000 francs, soit 1800 €], c'est sûr qu'ils te déclarent pas. Mais il y en a qui préfèrent gagner 20 000 francs [3 000 €] et ne pas cotiser. Mais s'il y a un accident, t'es foutu. Et quand t'arrives à la retraite... Peut-être que c'est des gars qui pensaient pas arriver à la retraite. » Lui pensait avoir toujours été déclaré, bien qu'ayant un doute sur l'une des agences pour laquelle il avait travaillé. [Note du 18/03/2004]

Les ouvertures et fermetures rapides d'ETT sont aussi un moyen d'échapper à certaines règles financières :

« Les sociétés d'intérim, elles dépendent d'une garantie financière. On est obligé d'avoir une garantie pour pouvoir exercer. Donc quand on ouvre une nouvelle société, on a un minimum de 365 000 francs, donc tu convertiras en euros [près de 56 000 €]. C'est le minimum pour justement avoir la garantie. L'année d'après, quand ils ont vu le chiffre d'affaires, ils peuvent nous demander de 1 à 5 millions de francs [150 000 à 750 000 €]. Et nous malheureusement, et heureusement, on avait triplé le chiffre d'affaires. Donc ils nous avaient demandé 5 millions de francs. Mon patron voulait pas bloquer une certaine somme alors qu'il pouvait investir avec. Qu'il pouvait créer d'autres agences, créer de l'emploi, faire plein de choses, il pouvait pas se permettre de bloquer 5 millions de francs. Parce qu'il faut une trésorerie pour pouvoir payer les intérimaires, sortir les salaires, donc il a refusé, donc... Et c'est comme ça qu'on met une société en sommeil, ou on la ferme, ou change de nom.

— *Et en cherchant une autre banque, du coup ?*

— Bien sûr. Ah oui, c'est la guerre à la banque. C'est l'éternelle recherche d'une garantie. »

[Commerciale – 10 ans d'expérience]

4.5.2. Les menus larcins

Des pratiques beaucoup plus courantes, qui concernent aussi des ETT ayant « pignon sur rue » et n'ayant pas changé de nom ou de local depuis des années, sont celles qui consistent à ne pas payer l'ensemble de leur dû aux intérimaires – ensemble de pratiques que l'on peut recouvrir sous le terme de vol. Légalement, depuis 1982, la rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure à celle que percevrait dans l'entreprise utilisatrice un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail, une loi de 1990 précisant que sont comprises dans l'estimation de cette rémunération les « *primes et accessoires de*

salaires » (articles L. 124-3 et L. 124-4-2 du Code du travail). « *Dans les faits, les intérimaires sont payés au minimum du salaire correspondant au poste, quelle que soit leur expérience* », commente Cathel Kornig (2003 : 12). Dans le bâtiment, il semble que le marché régent cette rémunération bien plus que la loi : la plupart des coffreurs intérimaires (métier recherché) sont payés davantage que leurs collègues embauchés. En revanche, les ferrailleurs intérimaires sont moins payés que ne l'étaient les ferrailleurs embauchés – « que ne l'étaient », car il n'existe plus que très peu de ferrailleurs embauchés, que ce soit dans les entreprises générales ou sous-traitantes, ce qui rend vaine toute comparaison actuelle. En revanche, il est au moins un cas où l'illégalité est patente, c'est lorsqu'un intérimaire perçoit moins que le Smic, voire n'est pas payé ; ce qui semble rare, mais arrive parfois, aux manœuvres et aux sans-papiers en particulier.

L'illégalité est plus facilement détectable dans les détournements des « primes et accessoires de salaires » : primes de panier, de déplacement²⁰, indemnités de congés payés, de fin de mission, d'intempéries, fourniture des équipements de protection individuelle. Ou encore, dans le fait de faire payer des « *frais d'acompte* ». Rien de systématique, mais les intérimaires s'en plaignent couramment. Les fraudes s'appuient sur leur vulnérabilité supposée (il arrive par ailleurs que des intérimaires achètent en magasin leurs chaussures de sécurité pour ne pas avoir à en demander et ne pas paraître novices). De même l'obligation légale de visite médicale préalable à toute embauche (les ETT ne faisant pas exception) est un frein à la souplesse qui rend l'intérim rentable, et c'est pourquoi seuls des intérimaires relativement stabilisés dans leur agence y sont envoyés²¹. En matière d'intempéries, la fraude est même cristallisée en « loi ».

²⁰ Les primes de déplacement sont, étant donné la faiblesse des salaires et le prix des transports en commun, un élément important du revenu. Or elles ne sont généralement pas proportionnées aux distances. Des discussions avec des intérimaires montrent que ceux-ci se savent volés, mais qu'ils l'acceptent pour conserver la mission. Lorsqu'ils le contestent, c'est à travers une négociation contractuelle (comme le salaire) et non la réclamation d'un dû ou une plainte. Le terme de la mission n'étant jamais fixé (voir plus bas), les commerciaux en viennent à délivrer des « conseils » singulièrement cyniques. Ainsi, alors que je suis envoyé comme ferrailleur en grande banlieue et que je fais remarquer que c'est loin et que le transport est cher, la commerciale me répond après un haussement d'épaules et un sourire désolé : « *Par contre, ne prends pas d'abonnement au mois ou même à la semaine, on ne sait jamais, si ça ne fait pas l'affaire...* » [note du 30/06/2004]

²¹ Cela explique que le suivi médical des intérimaires du bâtiment soit limité, bien qu'ils soient particulièrement exposés au danger, aux gestes et aux produits délétères. Une médecin du travail ayant pour périmètre d'action une bonne partie des agences d'intérim du bâtiment du quartier Magenta disait ainsi en entretien : « *On revoit d'ailleurs rarement, on revoit très très peu de gens d'une année sur l'autre. C'est très curieux. Je sais pas quelle fraction de gens... faudrait que je note, tiens, ça serait un truc intéressant. Je sais pas si je revois 5%, d'une année sur l'autre* ».

Cette « loi », règle coutumière imposée par les agences d'intérim, consiste à soumettre le versement des indemnités d'intempéries à une condition d'ancienneté au sein de l'agence, de 200h. Ainsi, selon un chef d'équipe ferrailleur, depuis quinze ans en intérim : « C'est la loi du bâtiment. J'ai toujours entendu ça, mais je sais pas si c'est vrai. C'est parce que tu cotises pour les intempéries. » [Note du 30/01/2004] L'article L. 124-4-5 du Code du travail range sans ambiguïté cette « loi » du côté de l'illégalité : l'« indemnisation en cas d'arrêt de travail occasionné par les intempéries (...) doit être versée par l'entrepreneur de travail temporaire et n'est soumise à aucune condition d'ancienneté du salarié ». Je n'ai pas de données sur le comportement des entreprises utilisatrices à l'égard des ETT en matière d'intempéries : dédommagement ou non pour les intérimaires fournis ? Quoi qu'il en soit, on comprend que le caractère ponctuel de cette indemnité (contrairement à la prime de panier par exemple) incite l'agence à voler l'intérimaire. D'autant qu'une telle prime peut être coûteuse et néfaste à la logique de l'intérim (que le coût en revienne à l'ETT ou à l'utilisateur) : les employeurs ne peuvent se permettre de payer des indemnités à quelqu'un qui, comme c'est souvent le cas, n'a cotisé pour elles que quelques jours.

Inversement, dans une logique proche de ce qu'on a décrit plus haut avec les agences d'intérim ne déclarant rien à l'Urssaf, les primes et accessoires peuvent être gonflés afin de minimiser le salaire proprement dit, qui est soumis à des cotisations sociales : c'est le salaire indirect de l'intérimaire qui se trouve alors diminué. Un chef de chantier raconte ainsi s'être étonné de l'importance du revenu versé par une agence à deux de ses intérimaires :

« Et puis un jour, j'ai dit à la boîte d'intérim : “Comment vous faites pour payer autant d'argent ?” C'est que moi je leur ai proposé de les embaucher, ils voulaient pas. Moi je vois combien nous on payait à la boîte d'intérim, pour ces deux gars, et combien eux, ils gagnaient. L'intérim paie le déplacement, le panier, je sais pas quoi, je sais pas quoi, donc comme ça, ils avaient un petit salaire. Et la bonne femme [de l'intérim] m'a dit, elle m'a dit comme ça : “Ecoute Antoño, si tu vois tes amis dans trente ans, tu vas voir combien ils vont toucher à la retraite”. »²²

²² Il est probable que ce stratagème rapporte à l'agence d'intérim (elle donne moins en primes qu'elle ne paierait en cotisations). Mais au-delà du calcul économique, il faut voir l'importance politique, en termes de soumission et de loyauté de l'intérimaire, de la substitution de primes (qui hormis pour le déplacement ou le panier sont des faveurs de l'employeur) au salaire (de droit, réglé par contrat) – cf. le chap. 11 sur les loyautés informelles et le paternalisme.

4.5.3. La négation du contrat

On en arrive à présent à l'illégalité la plus générale, et la plus cruciale quant au fonctionnement même de l'intérim. Précisons d'abord le cadre légal, pour voir en quoi il est violé. La loi oblige à signer un contrat de travail temporaire dans les deux premiers jours de la mise à disposition, et à fixer dans ce contrat un terme à la « mission ». Certes, il existe une période d'essai (entre deux et cinq jours), ainsi que la possibilité de moduler légèrement le terme de la mission en cours de contrat, mais ces dispositions sont insuffisamment souples par rapport aux exigences des chantiers. Aussi, dans la pratique, ne signe-t-on jamais un contrat en début de mission. Que l'agence ne fasse signer aucun contrat, qu'elle fasse signer un contrat chaque fin de semaine pour les cinq jours passés, ou encore qu'elle fasse signer un seul contrat à la fin de la mission, l'objectif comme le résultat sont les mêmes : *pouvoir se séparer à tout moment de l'intérimaire*. Ici, en dehors peut-être de quelques grandes agences (minoritaires dans le gros œuvre) l'illégalité est routinière et assumée ; elle est la condition du bon fonctionnement de l'intérim.

« Par exemple si le gars, il commence le lundi, et bien quand ils viennent le vendredi chercher leur acompte, ils le signent là. Parce qu'au départ, réellement comme ça doit être, normalement l'intérimaire il doit partir avec son contrat, mais bon, ceci dit, quand on le détache, on le détache, on n'a pas le temps de faire les contrats en même temps. Et des fois ils n'y vont même pas, alors bon. Nous, on n'a pas le temps matériellement, si tu veux, de le faire. Bon, ça va pour les grosses sociétés, Manpower, et tout ça. Peut-être que eux ils le font, probablement d'ailleurs, mais nous, nous, on fait pas. Les mecs, ils récupèrent... hein, au départ, ils savent qu'ils vont gagner tant, et après c'est tout, ça en reste là. Non, de ce côté-là, ils savent que c'est 3000, c'est 3000, OK, ils savent qu'il y aura pas de lézard. Ils vont retrouver 3000, ils vont pas se retrouver avec 2000. Donc là-dessus il y a pas de problème.

— *Le contrat, il est établi pour tout le temps de la mission, ou c'est un contrat par semaine ?*

— Non, c'est à la mission. Ça peut être une semaine, ça peut être un mois, deux mois. Parce que des fois, on sait pas forcément combien de temps ça va durer... Des fois oui, des fois non. Mais en règle générale, c'est difficile à savoir. Aujourd'hui... avant, on savait un petit peu où on allait parce que les entreprises, elles étaient mieux planifiées, maintenant, aujourd'hui, les mecs : «ouais, il y en a pour un mois», et si ça se trouve trois semaines après ils vont arrêter le gars.

— *Et comment vous gérez ça pour les contrats ?*

— Ben on fait pas des, vraiment, de contrats de longue durée. On les fait à répétition. Ce qu'est pas... bon, bon, mais bon. Faut essayer de sauver l'affaire

dans tous les coins, pour tout le monde. Parce que si, nous si on fait un contrat de six mois et que l'autre, il l'arrête au bout de quatre mois, on lui doit deux mois puisqu'il a un contrat. Alors il vaut mieux faire des trucs à la fin et puis voilà. Il y a moins de risques. Pour des qualifications... Pour toutes, toutes. Si un mec, pour X raisons, il va aux prud'hommes, il a raison, il a gain de cause. Bah oui, c'est logique, c'est un contrat de date à date, point. Il y en a, ils en ont rien à foutre, et il y en a, ils sont à cheval là-dessus et boum. Alors bon, ils vont pas hésiter. Donc d'un côté on évite ce genre de choses, d'un autre côté, on est hors la loi aussi. Mais bon. De toute façon c'est comme ça. Faut s'adapter. Alors qu'avant c'était pas comme ça, mais maintenant faut d'adapter avec les nouvelles lois²³. »
[Commercial – 20 ans d'expérience]

L'important ici n'est pas de recenser les infractions comme le ferait un juriste ou un inspecteur du travail. L'important est de tirer les conséquences de leur régularité (au sens statistique). En dehors des absences de déclarations à l'Urssaf, les infractions que j'ai mentionnées sont le fait de la majorité des agences d'intérim, notamment la négation du contrat. Du point de vue juridique, la répétition de cette infraction crée une infraction supplémentaire : le délit de marchandage, dans lequel (re-)tombe le travail temporaire dès lors que l'ETT manque à ses obligations²⁴. D'un point de vue socio-économique, elle apparaît comme consubstantielle au mode d'utilisation de l'intérim par les entreprises utilisatrices ; elle est la condition de sa rentabilité. La « rigidité » de la loi, qui impose de signer un contrat dans les 48h de la mise à disposition, qui oblige à fixer un terme déterminé à l'avance, cette rigidité est incompatible avec la souplesse recherchée par les entreprises, qui fait de l'emploi intérimaire une variable d'ajustement à la technique, au climat, à l'organisation et aux cycles du chantier, etc. Planifier l'emploi d'intérimaires serait aller à l'encontre de la logique qui pousse à les utiliser. C'est pourquoi contraindre les ETT du bâtiment à appliquer la législation

²³ Par « nouvelles lois », il faut comprendre la « loi de modernisation sociale », entrée en application au début de l'année 2002, soit quelques mois avant cet entretien. Dans l'agence en question (où j'ai travaillé comme intérimaire), la pratique consistait à faire signer des contrats à chaque fin de semaine, le week-end constituant le délai de carence nécessaire pour reprendre le même intérimaire sur le même poste, et prolonger indéfiniment le travailleur temporaire tout en conservant la possibilité de l'arrêter à tout moment. La loi de 2002 imposait de considérer le délai de carence uniquement par rapport aux jours d'ouverture de l'entreprise utilisatrice. L'agence a alors oscillé entre deux tactiques : faire signer chaque fin de semaine un nouveau contrat reprenant toujours la même date de début de mission (et donc, peut-on supposer, faire disparaître les contrats précédents) ; ou ne faire signer un contrat qu'à la toute fin de cette mission.

²⁴ En vertu de l'application de l'article L. 125-1 du Code du travail sur le marchandage, où ce dernier est défini comme « opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éviter l'application des dispositions de la loi ». L'intérim consiste à monter des opérations à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre, mais dans certaines conditions définies par la loi, de manière à ne pas causer de préjudice au salarié. Dès lors que les ETT ne respectent plus ces conditions, leur activité correspond à la définition du marchandage.

sur le travail temporaire pourrait les ruiner aussi bien que de les interdire purement et simplement.

4.5.4. Illégalités des agences et vulnérabilité sociale des victimes

Les agences d'intérim ne commettent donc pas seulement quelques illégalités, rares et anodines. Le délit de marchandage pourrait être caractérisé dans la plupart des agences. Il l'a été dans deux d'entre elles qui m'ont employé et dont j'ai mentionné les pratiques à l'inspection du travail, deux agences qui appartiennent à des petits groupes et qui ont depuis longtemps pignon sur rue. Pour l'une des deux, déjà sanctionnée deux ans auparavant pour le même délit, j'ai pu vérifier ensuite qu'elle n'avait pas modifié ses pratiques.

Les intérimaires savent, sans connaître parfaitement le droit du travail, qu'il y aurait matière à réclamer devant des tribunaux, comme les ETT savent qu'elles seraient perdantes. Dans le cas de la signature des contrats, tout salarié qui présente des fiches de paie sans avoir rien signé est réputé être en CDI dans l'entreprise utilisatrice (article L. 124-7 du Code du travail). L'exemple qui suit concerne une autre illégalité, le non paiement des intempéries :

Alexandre, un coffreur intérimaire, raconte que l'agence où il travaille refusait de payer les indemnités d'intempéries. Dans l'agence, « les gars avec moi, c'étaient des furieux, ils voulaient tout casser. Parce que le responsable en plus, il était à l'étage, il ne voulait pas descendre. Moi j'ai dit : "Attendez, attendez... Vous devez avoir affiché le numéro de l'inspecteur du travail, on va l'appeler..." Le mec il est descendu tout de suite, il a dit : "Vous n'allez pas faire ça ? — Je vais me gêner. — Non mais il n'y a pas de problème, c'est réglé." — Et il t'a repris ? je demande. Il ne t'a pas mis fin de mission après ? — Non, pourquoi ça ? On lui fait gagner de l'argent, au mec. » [Note du 28/05/2004]

Les récits d'épreuves de force se concluant de manière favorable aux intérimaires sont rares. Ils montrent, *a contrario*, que les agences d'intérim conservent le pouvoir de perpétuer leurs pratiques illégales non par ignorance des intérimaires, mais en raison de leur vulnérabilité – vulnérabilité sur le marché du travail (risque du chômage) et en termes d'existence légale dès lors qu'il s'agit d'étrangers sans papiers ou disposant de titres de séjour précaires. Sans connaître parfaitement le droit du travail (mais qui le connaît ?), les intérimaires du bâtiment se doutent que certaines pratiques des ETT sont illégales. Mais pourquoi aller le vérifier si toute contestation est anticipée comme vaine, et surtout dangereuse ?

4.6. L'intérim fournisseur de précarité

Il faut revenir sur la dernière infraction mentionnée, celle relative au contrat de travail, car elle confère une toute autre dimension à l'intérim. Les ETT ont pour fonction, officiellement, de fournir une main-d'œuvre utilisée temporairement. C'est ce « temporairement » qui cristallise les critiques contre l'intérim, accusé d'instituer la discontinuité dans les trajectoires professionnelles. Néanmoins, on a vu qu'un certain nombre de règles limitent en principe cette précarité : obligation d'établir les dates de la mission (signature du contrat dans les deux jours du début de la mission), obligation de ne répondre qu'à un besoin temporaire de l'entreprise utilisatrice, et donc impossibilité de reconduire éternellement le contrat d'intérim.

Dans les faits, du moins ceux du bâtiment, beaucoup de travailleurs sont durablement intérimaires : à la fois vis-à-vis de l'ETT, avec laquelle ils peuvent travailler des années durant, et vis-à-vis de l'utilisateur, puisqu'ils peuvent suivre un chantier du début à la fin, ou même travailler des années durant avec un même chef de chantier ou une même entreprise. Dans le même temps, comme on l'a vu, les agences d'intérim se débrouillent, illégalement, pour qu'aucune mission n'ait de dates fixes, et puisse s'interrompre à tout moment. On a donc un faux paradoxe, où à des missions qui de fait sont longues, bien au-delà parfois de ce que la loi permet, répond une précarité maximale (et tout aussi illégale) puisque l'on peut être remercié du jour au lendemain²⁵. Il importe alors de distinguer deux choses : la première, qu'on nommerait instabilité, serait un fort turn-over, c'est-à-dire un fait constaté a posteriori ; la seconde, qu'on appellerait précarité, serait plutôt une menace, l'éventualité du renvoi, qui ne préjuge pas cependant de l'instabilité réelle.

²⁵ La période actuelle, où de telles pratiques sont encore illégales mais déjà routinières, augure peut-être d'une légalisation. L'institution d'un « *contrat de nouvelle embauche* » pour les entreprises de moins de 20 salariés, instituée par ordonnance peu après l'investiture du gouvernement De Villepin, emprunte sans le dire à l'institution légale du contrat de chantier comme aux pratiques illégales des ETT du bâtiment. Ce nouveau contrat est un contrat à durée indéterminée mais contenant une période d'essai de deux ans. Il est permis de penser que l'utilité d'un tel contrat viendrait moins de la possibilité de disposer d'un long délai pour jauger les aptitudes d'un salarié, que de celle de renvoyer ce salarié du jour au lendemain, et ce pendant une période (inédite au niveau du Code du travail) de 24 mois. Ce contrat emprunterait donc aux pratiques des ETT la possibilité du licenciement immédiat et sans conséquence, et au contrat de chantier le délai au-delà duquel cette procédure n'est plus possible.

Sans voir cela, on ne comprendrait pas, par exemple, pourquoi les « indemnités de fin de mission », censées compenser le caractère provisoire des emplois intérimaires, sont gérées comme elles le sont par les agences. Le Code du travail dispose que l'intérimaire « a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation » (représentant 10% de son salaire). Deux restrictions cependant : cette indemnité n'est pas due si l'intérimaire est embauché en CDI dans l'entreprise utilisatrice, ou si le contrat de travail temporaire est rompu à son initiative, ou pour faute grave ou cas de force majeure (article L. 124-4-4). Dans les faits, cette indemnité est donnée aux intérimaires avec chaque fiche de paie, c'est-à-dire chaque mois, ce qu'un commercial justifie par le fait que « si la mission dure six mois, les gars ne peuvent pas attendre ». Pourtant, ce faisant, l'agence d'intérim verse une prime qu'elle pourrait être en droit de ne pas verser, si l'intérimaire était embauché en CDI par l'entreprise utilisatrice à l'issue de sa mission, ou s'il s'arrêtait avant le terme prévu de la mission. Mais comme le premier cas est improbable, et le second impossible puisqu'il n'y a en pratique pas de contrat, donc pas de terme prévu pour la mission²⁶, l'indemnité de fin de mission est payée chaque mois. Elle est conçue comme une compensation régulière du contrat d'intérimaire, non comme une réparation liée à la rupture de ce contrat. Il s'agit donc, plutôt que d'une « indemnité de fin de mission » (comme il est écrit sur les fiches de paie), d'une « prime de précarité » (comme il est dit usuellement). Dans la première version (celle prévue par la loi) elle ressemble à des dommages-intérêts versés suite à un accident (en l'occurrence la fin du contrat), dans la seconde (celle de la pratique) elle se rapproche plutôt de la prime de risque. Elle ne vient pas compenser une fin effective de contrat à durée déterminée, mais la possibilité pour l'intérimaire d'être renvoyé du jour au lendemain, tout en étant éventuellement utilisé de manière durable et indéterminée.

Par conséquent, ce que fournit l'intérim n'est pas tant un coup de main temporaire qu'une fourniture *durable* de main-d'œuvre *précaire* – et précisons : qui n'est pas forcément instable. Ici la précarité désigne la menace planant sur le travailleur²⁷. Mais dire cela, c'est rester à la

²⁶ Il n'y pas de terme prévu à la mission, mais rien n'empêche l'agence d'intérim d'en inventer un le jour où l'intérimaire quitte son poste. Si l'agence d'intérim n'a pas encore versé l'indemnité de fin de mission, elle fait signer à l'intérimaire, au moment où il s'arrête, un contrat qui court au-delà de sa date de départ – l'intérimaire est alors réputé avoir rompu son contrat et ne peut bénéficier de l'indemnité.

²⁷ Une telle mise au point différencie le mode de mobilisation du travail pratiqué par les ETT dans le gros œuvre du modèle McDonald's, souvent présenté comme typiquement précaire. Mais la description de ce dernier donnée par Jean-Pierre Durand (2004 : 154-166) montre qu'il repose plutôt sur une *instabilité* assumée et organisée (la majorité des salariés n'y travaillant que quelques mois) bien que les « équipiers » y soient titulaires de CDI. La plupart des départs résultent de démissions – quand bien même elles sont provoquées par une dégradation des conditions de travail, les supérieurs cherchant à « dégoûter » le salarié démotivé. Il s'agit d'emplois flexibles (les conditions de travail et de rémunération interdisant de s'y éterniser, sauf à monter), mais non précaires au sens que je donne ici à ce mot. Cela va à l'encontre de certaines définitions de la précarité. Dans son analyse du concept, Patrick Cingolani souligne une triple dimension de discontinuité, de vulnérabilité et d'incertitude, mais place les deux dernières dimensions sous la « *prééminence conceptuelle* » de la première (2005 : 21-25).

moitié du chemin qu’ont parcouru les ETT dans la pratique. On croit encore que, conformément à ce qu’il est prévu, elles fournissent de la main-d’œuvre. Là serait leur produit, leur spécificité, leur « cœur de métier » : sélectionner, recruter et détacher des travailleurs.

C’est vrai pour une bonne partie des intérimaires. Mais une autre partie, qui est loin d’être quantitativement négligeable et s’avère stratégique pour les utilisateurs, n’est pas sélectionnée par les agences. Elle leur est imposée par des entreprises ou des chefs de chantier (cf. chap. 11 sur les « noyaux » des chefs de chantier). Dans ces cas-là, les clients ne recourent pas aux ETT parce qu’ils recherchent du personnel de tel métier ou telle qualification, mais parce qu’ils ont déjà ce personnel et qu’ils veulent l’employer par le biais de l’intérim : ouvriers que l’on veut tester avant une embauche, mais surtout, ouvriers qu’on ne songe pas à recruter, et que l’on s’attache néanmoins durablement. Si ces intérimaires ne sont pas majoritaires, ils jouent un rôle capital dans la production²⁸. Car ils constituent une frange « stabilisée » des précaires, le « noyau » intérimaire sur lequel l’encadrement de chantier espère pouvoir se reposer de manière privilégiée. Indispensables aux entreprises utilisatrices, ils représentent également de l’argent facilement gagné pour des ETT chroniquement confrontées au manque de fiabilité de leurs salariés :

« L’idéal justement, ça arrive souvent, c’est quand l’intérimaire démarche lui-même... Recherche du travail sur les chantiers directement. Et quand ils me connaissent justement, ils font appel à moi pour que je négocie avec le nouveau client²⁹. Au niveau de l’approche, c’est l’idéal. Elle est plus saine. Elle est pas dans l’esprit de chercher un client. Pour nous c’est moins de risques. On se sent moins coupable quand il fait pas l’affaire. »

[Commerciale – 10 ans d’expérience]

Comment interpréter alors le cas des intérimaires qui travaillent de manière continue, tout en étant confrontés à l’incertitude et la vulnérabilité quotidiennes ? Je continuerai ici à dire que leur situation est précaire.

²⁸ Habituellement ces intérimaires ne sont pas vus par les enquêtes portant sur l’intérim, précisément parce que ces enquêtes ne portent que sur les agences d’intérim, et supposent implicitement, comme dans la loi, que l’ETT est le maillon fondamental de la « relation triangulaire ».

²⁹ On voit ici une parenté, dans les faits sinon dans le droit, avec le système du « portage salarial » (Riquoir, 2000), qui concerne généralement un tout autre métier : les consultants. Ces derniers travaillent comme des indépendants, c’est-à-dire qu’ils prospectent leurs clients, négocient avec eux la nature, la durée et le tarif de leur prestation, mais préfèrent pour diverses raisons ne pas avoir le statut d’indépendants. Quant aux entreprises bénéficiaires de la prestation, elles ne veulent pas accroître leur masse salariale et s’embarrasser des contraintes légales qu’implique la salarisation du consultant. Un intermédiaire est alors utilisé : la société de portage salarial. Celle-ci conclut un contrat de prestations avec l’entreprise, et un contrat de travail avec le consultant.

A ce stade, on comprend mieux l'intérêt de recourir à l'intérim. Intérêt qui n'est pas si évident : après tout, le CDD, ou ce contrat spécifique au bâtiment qu'est le contrat de chantier, permettent aux utilisateurs directs de la force de travail de recruter leurs salariés avec une certaine flexibilité. L'intérim ne permettrait pas mieux, et n'aurait que l'inconvénient de transférer une part de la plus-value dans l'escarcelle d'un patron supplémentaire... si l'intérim respectait la loi et libellait des contrats à durée déterminée. Mais en permettant de se séparer d'un salarié du jour au lendemain, l'intérim offre une flexibilité inégalable. Ou plutôt il fait peser sur l'intérimaire, qui peut travailler de manière durable pour un même chef de chantier ou une même entreprise, la menace permanente de la précarité.

Dans ces cas-là, l'intérim ne « fournit » plus de main-d'œuvre : au contraire, on la lui fournit. L'intérim n'est là que pour fournir le contrat, ou plutôt, l'absence de contrat. Son service, son produit, c'est la précarité, *et rien d'autre*. L'intérim n'est pas que fournisseur de main-d'œuvre précaire : il est fournisseur de précarité. Il atteint alors une sorte de fonctionnement optimal pour l'utilisateur comme pour l'ETT : le premier peut choisir ses ouvriers, tandis que la seconde n'a pas à endosser la responsabilité de sa sélection. Cette tendance amène des agences d'intérim à se monter, en alliance avec des entreprises ou des chefs de chantier, uniquement pour gérer des contrats de travail temporaires déjà acquis. Le chef de l'entreprise de ferrailage FE, cité plus haut, répond ainsi à une question sur le changement d'agence qu'il a imposé à quelques-uns de ses intérimaires :

« Oui, parce que j'ai des gens qui ont fait des sociétés de gestion. D'intérim, mais où ils gèrent du personnel fixe. Ils font des tarifs moins chers, et ils font de la gestion à l'année de personnel... de personnel. Donc ils ont moins de frais, ils ont pas de commerciaux, ils ont moins de frais de bureaux, ils ont pas des sièges, ils ont pas une hiérarchie... et ils ont des tarifs plus bas. Donc les gars, ça change rien à leur statut, et moi j'ai des taux inférieurs.

— *Parce que cette agence-là ne gère que les personnels qui sont fixes, enfin que les intérimaires qui sont fixes ?*

— Voilà. Disons que j'ai fait un truc à trois vitesses. J'ai fait les salariés stables. Puis les intérimaires qui sont stables mais qui ne veulent pas, officiellement, être embauchés³⁰, mais qui sont tout le temps chez moi, mais à ce moment-là je leur ai fait ce statut-là de gestion ; bon, intérimaire, mais de gestion. Et puis... t'as besoin

³⁰ D'après des discussions avec plusieurs desdits intérimaires, beaucoup souhaiteraient être embauchés, mais soit le patron de FE refuse (en raison de l'âge notamment), soit il propose un salaire ridicule par rapport à l'intérim. Lui-même reconnaît ne vouloir embaucher qu'au compte-gouttes ceux qui deviendront chefs d'équipe et chefs de chantier, et éviter par ailleurs de dépasser le seuil des 50 salariés (cf. chap. 10).

aussi de sociétés qui font du recrutement, qui passent des annonces, des machins, et j'ai conservé deux, voire trois sociétés d'intérim qui font un boulot classique. Et donc qui sont aussi des sociétés où il y a un grand groupe, où il y a des dirigeants importants, il y a des patrons d'agence, il y a des commerciaux, il y a tout un statut qui font qu'ils ont des frais supérieurs. »

Il est significatif que se créent aujourd'hui des sociétés consacrées à la gestion des contrats des « *intérimaires fixes* ». Mais cela ne doit pas masquer que cette activité coexiste habituellement au sein des mêmes agences avec celle de fourniture de main-d'œuvre. Activité qui ne peut être entièrement éliminée : les entreprises utilisatrices ne peuvent pas par elles-mêmes sélectionner tous leurs intérimaires, notamment ceux qui n'ont aucune vocation à demeurer dans leurs noyaux. C'est parce qu'elles conservent une fonction de fourniture de main-d'œuvre que les ETT demeurent un intermédiaire incertain, craint par leurs clients.

4.7. Travailleurs sans qualité ou « cadors » désirés ? Les qualifications de l'intérim

L'intérim de la construction concerne presque exclusivement les ouvriers (95% en 2000). L'idée est répandue, jusque dans des travaux universitaires, que les ETT fournissent une main-d'œuvre d'appoint, des travailleurs non qualifiés appelés à n'être que des instruments animés pour des tâches simples et brutales, davantage qu'en d'autres secteurs. Les statistiques semblent indiquer le contraire, bien que parfois confuses sinon incohérentes³¹. Deux choses semblent cependant acquises : 1) dans le BTP comme ailleurs, les ouvriers non qualifiés sont sur-représentés dans l'intérim ; 2) néanmoins la proportion d'ouvriers intérimaires qualifiés est plus forte dans la construction que dans les autres secteurs.

³¹ Il s'agit de données statistiques collectées auprès de la DARES (ministère du Travail) et de la DAEI (ministère de l'Équipement). Exemple d'incohérence : d'un côté le taux de recours à l'intérim pour les ouvriers non qualifiés apparaît plus important que celui des ouvriers qualifiés (statistiques de la DARES tirées des enquêtes emplois de l'INSEE) ; de l'autre, la part d'ONQ dans l'effectif ouvrier intérimaire serait moins importante que dans l'effectif ouvrier embauché (comparaison des statistiques de la DARES à partir des fichiers Unedic, et de la DAEI). Il semble logiquement impossible que le taux de recours à l'intérim soit de 20% pour les ONQ et de 7,5% pour les OQ (enquête emplois de mars 2001), pendant que les ONQ représentent en 2000 22% de l'effectif ouvrier intérimaire (DARES) et 29% de l'effectif ouvrier non intérimaire (DAEI) : par définition on ne peut être partout sur-représenté. Ce qui prouve (au minimum) la difficulté de comparer des données statistiques qui n'ont pas été produites par le même organisme.

	Mars-97		Mars-01	
	BTP	Ensemble des secteurs	BTP	Ensemble des secteurs
Ouvriers qualifiés	4,0%	3,3%	6,6%	5,3%
Ouvriers non qualifiés	11,6%	7,9%	20,4%	13,8%
Ensemble des qualifications	4,3%	2,3%	7,5%	3,8%

Source : Enquête Emploi de l'Insee

Au premier trimestre 2005, on trouvait dans l'intérim de la construction environ 1 ouvrier non qualifié pour près de 2 ouvriers qualifiés, contre 1 pour 0,9 dans l'ensemble des secteurs (1 pour 0,6 dans l'industrie)³². Le système de qualification spécifique à la construction y est peut-être pour quelque chose : les chefs d'équipe appartenant à la catégorie ouvrière, ils gonflent la part des ouvriers qualifiés (alors que les contremaîtres d'industries sont comptés parmi les agents de maîtrise). Cependant, s'il y a bien quelques chefs d'équipe en intérim, ils y sont sous-représentés : l'ouvrier qualifié intérimaire est un professionnel bien plus qu'un chef.

La forte implantation du travail temporaire dans le secteur de la construction lui a ouvert des marchés bien au-delà de la main-d'œuvre accessoire non qualifiée³³. Les ETT, qui cherchent à mettre en avant leurs capacités de recrutement et de sélection, se posent en fournisseurs privilégiés de cette main-d'œuvre qualifiée qui paraît-il fait tant défaut. Leurs clients sont quant à eux beaucoup plus sceptiques et même critiques.

« Cette boîte d'intérim, ils m'envoient que de la merde. » [Note du 12/11/2001] Ce que cet ouvrier qualifié d'une petite entreprise de bâtiment me disait un jour (alors que j'étais manœuvre intérimaire et pas très bon à son goût), je l'ai entendu par la suite de nombreuses fois de manières différentes. « Franchement, quand on appelle une agence d'intérim, on ne sait pas ce qu'on va t'envoyer », jugeait ainsi un conducteur de travaux. Un autre, celui qui, plus haut, disait qu'« on préférerait

³² Source : DARES, exploitation des fichiers UNEDIC des déclarations mensuelles des agences d'intérim. Il s'agit ici d'équivalents emplois temps plein.

³³ C'est peut-être vrai partout où l'intérim atteint un niveau élevé. Par exemple, dans son enquête sur les travailleurs « extérieurs » de l'industrie nucléaire, Annie Thébaud-Mony, relève des taux de recours à l'intérim similaires à ceux du bâtiment : dans une entreprise sous-traitante, par exemple, « il y avait environ 150 salariés en contrat à durée de chantier pour 150 "fixes" en 1992. Mais "quand il y a beaucoup de chantiers, ça peut aller jusqu'à 500 avec les intérimaires" » (2000 : 58). Et elle relève ensuite que « la restitution des tâches exécutées et des pratiques mises en œuvre dans l'activité met en échec l'équation trop simple entre précarité et faible professionnalisme » (ibid. : 60).

avoir une main-d'œuvre qu'on pourrait embaucher, qu'on fidélise », ajoutait : « Les intérimaires, c'est une main-d'œuvre volage, qui n'est pas fidèle. Et puis, ce n'est pas de la bonne qualité. — Donc ça vous coûte plus cher d'avoir des intérimaires que d'avoir une main-d'œuvre embauchée ? — Oui, c'est sûr. — Mais vous pouvez embaucher des intérimaires s'ils sont bons, ou même s'ils ne sont pas très bons les former et les embaucher ? — Ils ne veulent pas, ils gagnent plus dans l'intérim. Il faut voir que les ouvriers ont pas le même genre de raisonnement que les cadres. — C'est-à-dire ? — Les ouvriers, ils pensent très concret. Ils ne voient que l'argent qu'ils touchent. Les cadres, eux, se projettent dans l'avenir. » [Note du 14/06/2003]

Dès lors que l'intérim est dans son rôle de fournisseur de main-d'œuvre, il est un intermédiaire redouté, souvent décrié. La méfiance du client fait écho à l'incertitude de l'ETT quant à la fiabilité de son intérimaire. L'absentéisme comme le défaut d'aptitudes professionnelles amènent souvent les entreprises utilisatrices à reprocher aux ETT la qualité de leur « marchandise ». Pourtant la tendance est à l'utilisation de plus en plus importante de l'intérim, non seulement pour les travaux non qualifiés, mais aussi qualifiés. Et, à la faveur de l'« intérimisation » presque totale des manœuvres dans le gros œuvre parisien³⁴, les attentes (et donc l'incertitude) pèsent tout autant sur les ouvriers non qualifiés : entre les manœuvres « professionnels » et les manœuvres débutants, les performances ne sont pas les mêmes. De manière générale, le niveau affiché de qualification en dit peu sur les capacités réelles de l'ouvrier (d'autant que l'ETT profite parfois de sa position d'intermédiaire pour subvertir les qualifications, cf. chap. 6). Si les entreprises renforcent leur recours à l'intérim, c'est qu'elles ont appris à gérer l'incertitude liée à la qualité des intérimaires : soit qu'elles mettent en place une rationalisation gestionnaire, soit qu'elles se reposent sur l'expérience personnelle de leurs cadres. A l'encontre des commentaires cités plus haut, un chef de chantier interviewé posait un regard plutôt serein sur cette forme d'emploi :

« Le gros problème c'est l'intérim. L'intérim, à une époque, c'était : les mecs ils voulaient pas être embauchés, ils voulaient être intérimaires. Maintenant on a tout un noyau dur d'intérimaires, qui représente à peu près 25%, des mecs très bien, et qui choisissent où ils vont travailler. Donc c'est pas facile à les avoir. Il y a à peu près un noyau de 45-50% qui sont des bons compagnons, sans plus, mais des bons compagnons. Il y a un noyau, ça fait 65, ça, il y a un noyau à peu près de 20%, 20-30% qui sont des gars qui sont très moyens, et qui peuvent servir d'accompagnement des autres. Qui connaissent pas trop le boulot, mais qui sont

³⁴ Affirmation que je développerai au chapitre 12, mais dont il faut déjà dire qu'elle est improuvable par le biais des statistiques, car il s'agit d'une catégorie trop étroite. Disons simplement que tous les témoignages s'accordent sur le fait que les manœuvres du gros œuvre sont intérimaires et que parmi les dizaines de manœuvres que j'ai rencontrés sur des chantiers, les embauchés se comptaient sur les doigts d'une seule main.

faciles au niveau caractère et qu'on peut déplacer d'un point à un autre facilement. Donc il faut s'en servir sur les chantiers, exceptionnellement par endroits, mais on peut pas les lâcher dans la nature tout seuls. Et le reste, c'est une bande de daubes qui sont intérimaires parce qu'ils savent pas quoi foutre et qu'ils... ils sont là comme bouche-trous. En gros, quand vous prenez toujours la même boîte d'intérim, vous avez 5 bons, et 2 bons à rien. 2 bons à rien, c'est ceux-là qui traînent derrière, et qui font partie du paquetage. »

Pour simplifier, à mesure que l'intérim élargit son champ d'action, il en vient à capter et fournir deux types de main-d'œuvre. D'une part une main-d'œuvre qui n'a aucune chance d'être embauchée, pour diverses raisons : faible expérience, âge ou usure physique, etc., et qui fera « *partie du paquetage* », du gros des troupes. D'autre part une main-d'œuvre plus « *select* », des ouvriers professionnels dotés d'une solide expérience, qui refusent de se faire embaucher ou ne peuvent se faire embaucher en raison de leur âge tout en étant encore en forme, sorte de produit d'appel des ETT. Le profit des ETT se réalise donc selon deux modalités qui demeurent complémentaires : un profit faible et peu élastique sur le premier type de main-d'œuvre, qui croît d'abord avec la quantité de main-d'œuvre fournie ; un profit fort et bien plus négociable sur le deuxième type, en fonction des besoins du client et des qualités de la main-d'œuvre que l'ETT a su s'attirer. Cependant, s'il est à peu près hors de question de perdre de l'argent sur la fourniture d'un manœuvre (son salaire n'est pas négociable), il est envisageable d'en perdre sur celle d'un ouvrier très demandé, qui assurera par la suite des commandes régulières de main-d'œuvre « *ordinaire* ».

« Je suis pas plus correcte qu'une autre. Je veux dire par là, on perd pas d'argent. Moi je propose. C'est-à-dire, moi je facture 145 francs [22 €], je sais que ce que je propose. A 145, je sais ce qu'on tire, qu'on a notre petite marge qu'est là, bon, c'est bon. Et on a des fois, 100, 150 intérimaires, donc c'est sur la quantité. Même si vous gagnez deux francs sur l'heure d'un intérimaire, vous gagnez. Il faut pas perdre, vous comprenez ? Ce que je veux dire, il ne faut pas perdre. Alors il y a des fois sur un intérimaire qui est bon, un mec que je connais, qui est bien, je sais qu'il va aller sur le chantier, il me dit "Mme Robond, moi je veux 13 000 [2000 €]". Je sais que le client sera content, je sais qu'il ira, je sais tout, donc qu'est-ce que je fais ? Je dis d'accord, là je perds, mais celui qui vient derrière, là il faut que je gagne. (...)

— *Par exemple, comparativement aux ouvriers qualifiés, les manœuvres rapportent plus ou moins ? Vous avez une idée ?*

— Quoi, les Maliens ? Ah non, non non. Les Maliens nous rapportent très peu. Eux, c'est sur la quantité. C'est-à-dire, eux, ils sont valables sur une mesure. C'est

si on en place beaucoup, et on n'est pas emmerdé. Voilà où ils sont intéressants. »
[Commerciale – 25 ans d'expérience]³⁵

Jusqu'ici, je me suis attaché à décrire les pratiques et propos des ETT et des entreprises utilisatrices. Il reste à savoir ce que pensent les intérimaires de l'intérim. Les avis sont bien sûr partagés, mais ce partage est en lui-même significatif. L'astreinte, l'insécurité de l'emploi, le risque de la disqualification, le danger existentiel constant qu'impose l'intérim à ceux qui ont l'impression de le subir, planent également sur ceux qui le soumettent à leurs propres fins, en toute autonomie et liberté. La liberté réelle qu'offre l'intérim à certains ouvriers est en effet fragile, menacée par les malheurs individuels comme par les retournements collectifs de conjoncture.

4.8. Être intérimaire sur un chantier : le risque de la disqualification

4.8.1. L'illégitimité dans le collectif de travail

Etre intérimaire, c'est disposer, lorsqu'on arrive sur un chantier, d'un moindre statut. C'est entrer dans un collectif déjà constitué, celui des embauchés, un collectif qui n'est pas idéalement uni, qui peut même n'être soudé que par ses divisions, ses méfiances et ses rancœurs. Mais ces divisions internes n'ont rien à voir avec le statut d'extériorité, et même parfois d'illégitimité, qui sont d'emblée conférés à l'intérimaire.

Premier jour sur le chantier A2. Je ne suis pas le seul nouveau. Au moins deux autres intérimaires, coffreurs, sont arrivés ce matin. Pour l'un des deux, le début n'est pas très réussi : il s'est octroyé un casier, vide mais qui semble-t-il était à quelqu'un d'autre. L'autre en question a croché le cadenas que l'intérimaire avait installé, et viré toutes ses affaires. Le nouvel intérimaire ne s'en est rendu compte que le midi, et a peut-être perdu des outils parmi ceux qu'il avait laissés. [Note du 3/05/2004]

³⁵ Propos similaires d'un commercial muni de 20 ans d'expérience : « *En principe, sur les bons professionnels on peut prendre des marges plus intéressantes que sur les manœuvres. — Les manœuvres sont moins intéressants normalement ? — Oui, parce qu'on facturera beaucoup moins cher, c'est différent, on peut pas faire grand chose avec ça, parce que bon, ça tourne au Smig, point. Tandis que bon, sur les professionnels, c'est vrai qu'on peut vendre plus cher. Mais quoique maintenant, ça a tendance à baisser. Mais bon, en règle générale, c'est 13, 14%, sur la moyenne, c'est ça, ouais. »*

« Quand tu connais pas, il faut te méfier. Il y a beaucoup de mouchards. En plus, ils sont jaloux parce que, comme intérimaire, tu gagnes 12 000 francs, et eux gagnent 10 000... »

[Maçon intérimaire – note du 03/06/2004]

L'entreprise qui divise son effectif en recourant à l'intérim n'a par ailleurs aucun intérêt à le réunir par un traitement commun. En dehors du salaire, les diverses gratifications liées au rendement vont donc prioritairement, sinon exclusivement, aux embauchés, quoique les intérimaires s'estiment tout aussi responsables de la productivité. L'attribution des primes aux seuls embauchés a pour conséquence, non seulement de diviser les ouvriers, mais aussi de pousser les embauchés, dont la prime est fonction du rendement global du chantier, à encadrer et contrôler le travail des intérimaires.

Sur le chantier A2, c'est autour d'un apéritif offert par l'encadrement de chantier que l'annonce d'un bon rendement et la distribution de primes ont été effectuées, avant même la fin du chantier. Je n'y ai pas assisté, le chef de chantier m'ayant commandé de jeter des gravats dans la benne pendant l'heure du déjeuner. C'est donc Mohammed, un coffreur intérimaire avec qui je travaille habituellement, qui me raconte l'épisode. Un intérimaire aurait demandé lors de la distribution : « Et les intérimaires ? — Qu'est-ce que tu veux que je te dise ? » aurait simplement répondu le chef de chantier. Ordinairement placide, Mohammed est pour l'occasion très remonté : « Tu vois, c'est que des hypocrites. Nous on travaille comme des bêtes sur ce chantier, et on n'a rien. C'est tous des hypocrites, ici. Devant toi, ils sourient, et dès que tu as le dos tourné, ils disent que tu es un bon à rien, que tu ne fais rien. Et pendant ce temps c'est toi qui fais tout le boulot. Même, celui qui travaille avec nous, Patrick [embauché], il est manoeuvre, lui, il est pas plus. — Non, quand même, il connaît le métier. — Un petit peu, comme ça... » Quant à Patrick, il commente ainsi la prime : « C'est normal, on a été deux mois en enfer [lors de la construction des fondations et du sous-sol] ». (Mais Mohammed est sur le chantier depuis ses débuts, tout comme Patrick.) Aucune allusion aux intérimaires, je ne pose pas la question. Jusqu'ici, je nous ai toujours pris, contrairement à ce que j'ai vu sur d'autres chantiers, pour une équipe chaleureuse et soudée – cela se re-confirmera en d'autres occasions. [Note du 12/05/2004]

Face au collectif des embauchés, un collectif des intérimaires est illusoire. Ce qui n'exclut pas des liens personnels, des amitiés, de la confiance, que ce soit entre intérimaires ou entre intérimaires et embauchés, mais l'intérim fabrique de l'individualisme – et aucun syndicat n'a réussi à ce jour à fabriquer du collectif avec les travailleurs « extérieurs ». C'est-à-dire que le

fonctionnement concurrentiel de l'intérim atomise, mais aussi que les ETT sanctionnent explicitement les résistances à cette atomisation³⁶.

4.8.2. De moindres protections

Indépendamment du rapport aux embauchés, le statut d'intérimaire engendre des tensions et des impossibilités qui rendent caduc le mythe fondateur du travail temporaire (présupposé ne pas porter préjudice au salarié, sinon il s'agit de marchandage³⁷). Qu'il s'agisse du rapport à la sécurité ou aux cadences, l'intérim est moins protecteur que l'emploi salarié « typique », car il est porteur d'une menace plus forte que celle planant sur les embauchés. Ainsi le respect des règles de sécurité engage une connaissance générale de ces règles et une familiarisation spécifique avec la géographie, l'outillage et les dangers du chantier. Pour les intérimaires, l'une et l'autre se font sur le tas. Légalement, tout nouvel intérimaire doit être informé des contraintes de sécurité sur le chantier. Pratiquement, cela ne se fait jamais : l'entreprise la plus scrupuleuse se contentera de faire signer à l'intérimaire le papier indiquant qu'il a bien pris connaissance de ces contraintes. La menace immédiate que fait planer le statut d'intérimaire sur l'emploi a des répercussions plus générales sur la gestion de la santé (par l'employeur et l'utilisateur, comme par l'intérimaire ou les institutions censées protéger cette santé) :

Sur le chantier C, Oualid, un ferrailleur intérimaire de 50 ans, qui travaille avec le même chef depuis sept ans, n'ose pourtant pas lui dire qu'il est malade, d'une maladie dont lui-même ignore la nature faute d'aller chez le médecin – par crainte peut-être de s'entendre signifier une inaptitude. Selon son jeune collègue Abdelkader, il refuse en effet d'aller voir un docteur, bien que cela fasse deux mois

³⁶ A cet égard, l'unique acte de résistance « officiel » (par opposition aux contournements cachés de la discipline) que je me suis permis a été révélateur. Nous étions deux manœuvres intérimaires sur un chantier pour un travail d'une journée, et le chef de chantier a décidé de renvoyer, une heure avant la fin, l'autre manœuvre parce qu'il portait deux piquets (alors que le chef voulait qu'on en porte trois à la fois). Ne portant moi-même que deux piquets, j'ai dit au chef de chantier que je trouvais ce renvoi inadmissible et que je quittais également le chantier si mon collègue était renvoyé. Sans surprise, cela n'a posé aucun souci au chef de me renvoyer d'un même mouvement. Nous sommes ensuite reçus à l'agence d'intérim par le commercial furieux qui, suite à nos explications, choisit de me charger (car j'élève le ton lorsqu'il annonce ne pas nous payer la journée) : « *Il ne s'adressait pas à toi, tu n'avais pas à partir. — Moi aussi j'avais deux piquets, ça s'adressait aussi à moi. — Il ne s'adressait pas à toi. Ce n'est pas à toi qu'il parlait, tu n'avais pas à t'en occuper. C'est chacun pour sa pomme dans le bâtiment, c'est comme ça que ça marche ! Tu ne peux pas aller t'occuper tout le temps de ton voisin ! Si tu fais tout le temps ta mère Teresa, tu vas te faire lourder de partout.* » Et pour finir, la sanction : « *Je te paie tes heures, mais ce n'est plus la peine de venir me voir pour du boulot.* » [Notes des 16 et 18 juin 2004]

³⁷ Il n'est question ici que du préjudice dans le cadre du travail, mais cela va au-delà : le statut d'intérimaire complique par exemple l'obtention d'un crédit ou d'un logement.

qu'il a des fièvres récurrentes, des démangeaisons et parfois le visage tout rouge. Mais jamais il ne veut rentrer ou rester chez lui. Je demande à Oualid : « Tu ne peux pas rentrer chez toi et Tonio [le chef] te compterait les heures ? — Non, Tonio, il compte une heure, deux ou trois peut-être, pas plus. Non, on est obligé de travailler. — Tu lui as dit que tu étais malade ? — Non, ce n'est pas la peine. »
[Note du 25/03/2003]

Au-delà de la peur des individus, c'est l'institution censée encadrer la santé des travailleurs qui s'avère défaillante, comme l'exprime cette médecin du travail en entretien :

« Et puis avec l'intérim, on n'ose plus mettre "apte sous réserve". C'est pas qu'avec les patrons habituels ce soit facile, mais là on est sûrs que la boîte d'intérim le reprend pas. C'est même pas du chantage à l'emploi vis-à-vis de nous comme ça peut l'être avec les autres, c'est juste qu'on dit au gars qu'il y a pas de mission. Il vient trois, quatre fois puis il a compris, et puis il va se ruiner la santé dans une autre. On sait pas comment faire. Notre chef de service nous dit de faire preuve d'imagination. Je veux bien, mais je vois pas comment. »³⁸

Du point de vue de la cadence, l'intérim est un instrument disciplinaire d'une redoutable efficacité, car la sanction peut tomber du jour au lendemain sous la forme d'un renvoi. Pourtant il n'est pas dans l'intérêt des utilisateurs de renvoyer tous les jours leurs intérimaires : les entreprises reconnaissent que les plus efficaces sont aussi les plus stables. Il suffit que les intérimaires croient qu'ils peuvent être renvoyés, et que cette croyance soit de temps à autre alimentée par des renvois effectifs, qui servent d'« exemple ». Les intérimaires le savent, l'analysent en ces termes (et même exagèrent parfois le confort des embauchés), mais s'avouent impuissants.

« Bon si tu es embauché, c'est fini. Par exemple, B. Il y a plein de vieux qui sont là-bas, ils ne foutent rien. Dans le chantier, ils tournent comme ça, parce qu'ils sont déjà embauchés. Sur le chantier, moi je peux pas regarder comme ça. »
[Koïta, manœuvre sur le chantier B1]

Sur le chantier C, où le ferrailage était sous-traité, tous les ferrailleurs du sous-traitant FE, travaillant tous avec FE depuis des années, étaient intérimaires. L'entreprise générale prêtait deux de ses ferrailleurs, embauchés donc, qui

³⁸ On observe plus généralement que, dans le contexte d'emploi actuel, un certain nombre de dispositions (comme la déclaration d'inaptitude) censées protéger les salariés deviennent pour eux des périls. Ainsi Annie Thébaud-Mony (2000 : 88-96) décrit-elle, pour l'industrie nucléaire, comment les normes d'exposition à la radioactivité, édictées pour protéger les salariés de ses effets nocifs, sont contournées par les intérimaires (qui cessent de mesurer leur propre exposition), parce qu'ils sont promis au chômage s'ils dépassent les limites.

n'avaient pas encore pris leur retraite. La différence de rythme entre ces embauchés (qui plus est délégués syndicaux) et les ferrailleurs intérimaires était frappante, même pour l'observateur non averti. Les ferrailleurs intérimaires s'en plaignaient ou en riaient entre eux. « Tu vois la différence entre être embauché et intérimaire, me disait ainsi Abdelkader. Lui, il peut traîner, il sait qu'il garde sa place. Nous si on fait ça, c'est "au revoir". » [Note du 12/03/2004] Et une autre fois : « Regarde Messaoud et Amar, ils peuvent se reposer, ils discutent... Nous en intérim, si on s'arrête, c'est fini, on est virés, on nous dit : "on n'a pas besoin de ça"... » [Note du 11/03/2004]

Sur le chantier B2, un coffreur, depuis des années en intérim, estimait quant à lui : « Il faudrait supprimer l'intérim et que tout le monde soit embauché. Tu es tout le temps obligé de travailler parce que sinon on te vire tout de suite. A la fin de la semaine : fin de mission. » [Note du 23/02/2004]

Cette dernière proposition, supprimer l'intérim, ne ferait pas l'unanimité parmi les intérimaires. Car certains d'entre eux, hautement qualifiés, dans la force de l'âge, jouant des tensions périodiques sur le marché du travail, bénéficient d'un rapport de forces favorable et y trouvent leur compte. Leur situation ne leur permet pas de résister au fonctionnement de l'intérim, mais les autorise à en jouer : pour toucher, même momentanément, de bons salaires, pour prendre des vacances quand bon leur semble, pour changer de chantier si les conditions ne leur plaisent pas, etc. On conçoit que cette liberté qu'éprouvent certains intérimaires les détourne de l'emploi salarié « typique », mais elle est fragile.

4.9. Liberté dangereuse, liberté astreignante : points de vue d'intérimaires sur l'intérim

Les commerciaux interrogés en entretien ont des avis divergents sur le profil et les motivations de « leurs » intérimaires. Certains estiment que la majorité passe par l'intérim faute de trouver autre chose, d'autres pensent que c'est un choix. Dans ce dernier cas, les commerciaux oscillent entre une présentation positive de leurs intérimaires comme hommes libres au caractère indépendant, et une autre plus négative comme marginaux ne pouvant ou ne voulant s'insérer durablement dans un emploi.

Les intérimaires qui disent travailler en intérim par choix – et ils sont nombreux, même parmi ceux qui ne pourraient être embauchés – invoquent plusieurs raisons : 1) La rémunération. Un coffreur peut gagner de 450 à 500 euros par semaine (la semaine est l'unité de mesure dans l'intérim ; les primes de congés payés et de précarité sont incluses), quand son homologue embauché gagne plutôt de 1200 à 1600 euros par mois. L'écart se réduit si l'on tient compte des autres avantages dont peut bénéficier l'embauché (13^e mois...), et de sa certitude de travailler toute l'année, mais le choix de l'intérim peut être rentable. Il est parfois présenté comme un choix par défaut, justifié par la faiblesse des salaires dans les entreprises (comme pour ce chef d'équipe qui dit qu'il préférerait être embauché dans l'entreprise pour laquelle il travaille, mais « *ils me donneraient des cacahuètes* »). 2) La liberté de prendre des congés lorsqu'on le veut, ce qui, pour des ouvriers qui sont majoritairement immigrés, n'est pas négligeable, permettant de prendre par exemple deux mois de vacances d'affilée³⁹. Certains vont même jusqu'à passer la moitié de l'année dans le pays d'origine, et l'autre moitié en France. 3) Même si la raison est moins fréquemment invoquée, le changement, qui permet à la fois de quitter un chantier si les conditions sont mauvaises, de faire de nouvelles rencontres qui peuvent être intéressantes au plan professionnel, d'acquérir des techniques différentes.

Chacun de ces arguments est à double tranchant. Ils sont plus ou moins valables selon le métier, la qualification, et les opportunités de l'intérimaire (un manoeuvre dit rarement choisir cette forme d'emploi). Même les « intérimaires heureux » sont à la merci d'un retournement, qu'il soit individuel (usure physique, malheur personnel...) ou collectif (baisse brutale des offres d'emploi, transformation des métiers...). La rémunération n'est supérieure qu'à condition de travailler 10 à 11 mois sur 12. De même, on ne peut prendre librement ses congés que si l'on a pu travailler le reste de l'année : on ne prend pas de vacances en juillet et août si l'on est au chômage depuis janvier. Enfin, passer d'un chantier à l'autre peut empêcher d'acquérir du savoir-faire et/ou de voir sa qualification reconnue. Par exemple, un coffreur qui travaille depuis 40 ans dans le bâtiment, dont 10 en intérim, qui ne trouve plus de missions que quelques mois par an, pas toujours à la mesure de sa qualification, résume sa fragilité, après qu'il a « bénéficié » de cette forme d'emploi : « *C'était une connerie d'aller en intérim, avant j'étais tranquille...* »

³⁹ Il est possible aussi de s'inscrire au chômage pendant ses vacances : ce qui fait porter une part du coût de la précarité sur les prestations sociales.

Dangereuse, la liberté qu’offre l’intérim peut être également astreignante. On dit parfois à propos des chômeurs, par dérision ou par souci de réhabilitation, que la recherche d’emploi est un travail à temps plein. Pour les intérimaires, on pourrait presque dire que chercher une mission fait partie de leur travail – de même que, pour la majorité d’entre eux, aller prendre leur chèque d’acompte chaque fin de semaine dans une agence bondée aux moments de la paie. Si les commerciaux sont rémunérés pour leur travail de prospection, les heures que passent les intérimaires à se faire connaître et apprécier des ETT sont indispensables mais gratuites. Il s’agit d’une activité qui n’est ni intense ni continue, mais qui est astreignante : vorace en temps, elle est pesante psychologiquement dans la mesure où les résultats ne sont pas proportionnés aux efforts.

Ainsi un manœuvre raconte, en entretien, que la recherche de mission occupe les deux bouts de sa journée : le matin dès six heures il prospecte dans le quartier Magenta auprès des agences d’intérim déjà ouvertes, « et à 8h si j’ai rien, je rentre chez moi. Mais des fois, avec de la chance, on peut t’envoyer comme ça, dès le matin, pour la journée. » Puis, vers 18h, nouvelle recherche : « Il y en a qui cherchent à 15h, ça sert à rien. Le travail est même pas encore fini sur les chantiers. S’il y a quelqu’un qui dit sur un chantier ‘j’arrête, je reviens pas demain, j’ai quelque chose à faire’, c’est en fin d’après-midi. Donc il faut venir plus tard dans les agences d’intérim. A 15h, je suis chez moi. »

Un coffreur intérimaire me conseillait (nous avons été renvoyés en même temps du chantier A2) : « Il faut toujours mettre la pression [aux agences d’intérim], leur dire que tu cherches du travail, même si tu as envie de te reposer, ou si tu trouves mieux ailleurs, tu ne te casses pas la tête. Parce qu’ils sont hypocrites. Quand ils ont besoin de toi, ils te joignent par tous les moyens. Et quand tu n’as pas de boulot et que tu es limite, là il te fait rappeler le lendemain, puis après l’après-midi, puis après il est parti, tu rappelles le lendemain... » [Note du 14/06/2004]

Alors, intérim subi ou intérim choisi ? Une telle opposition est trompeuse. Les cas concrets sont souvent indécidables, sauf à prétendre qu’on sait mieux que les gens de ce qu’il en est de leur liberté. Ce serait, par exemple, vouloir rappeler à un intérimaire qui revendique le choix de l’intérim qu’il n’aurait de toute façon que peu de chance de se faire embaucher ; ou à un autre qui au contraire affirme subir, qu’il ne pourrait prendre deux mois de vacances comme il le fait s’il était embauché. Au fond, dit le moraliste, ce dernier le veut bien, tandis que le premier fait de nécessité vertu. Et c’est ainsi qu’on résoudrait l’incohérence entre les faits et les discours par l’imputation de mauvaise foi. Il est plus raisonnable de faire l’hypothèse que chacun développe ses tactiques, quelque dominées qu’elles puissent être, à quelque niveau

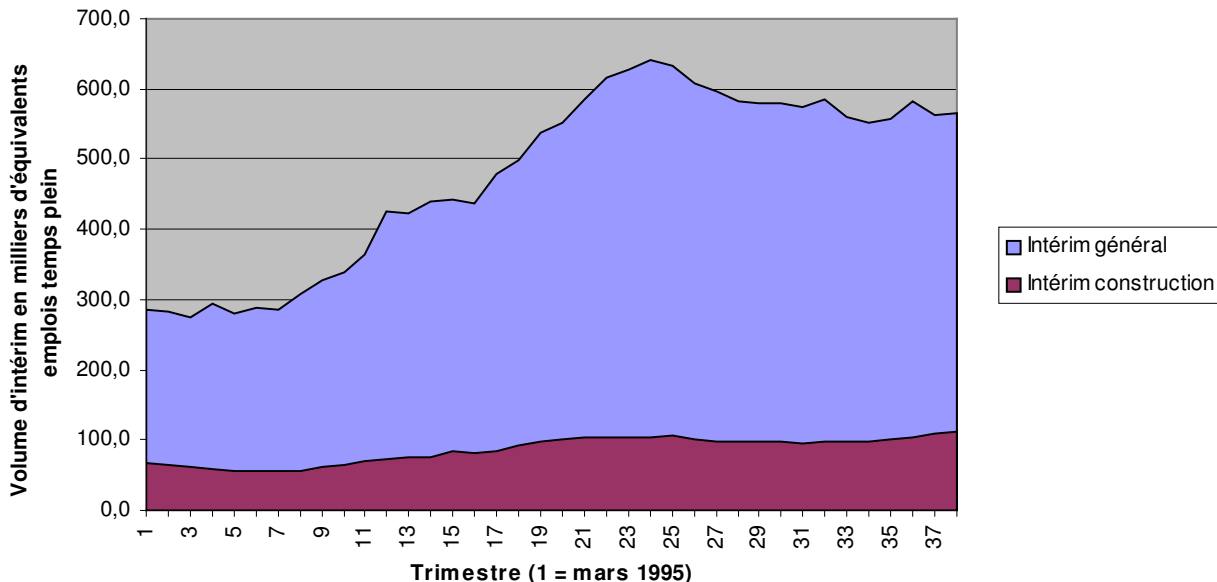
que ce soit⁴⁰. Les sentiments spécifiques de liberté comme de servitude qu'engendre l'intérim sont significatifs de ses mécanismes. Des projets personnels se déploient, qui ont plus ou moins de succès, qui sont plus ou moins favorisés par l'état du rapport de forces. Mais quels qu'ils soient, ils demeurent structurés par le contexte de l'intérim, c'est-à-dire l'atomisation et la marchandisation de la force de travail : celui qui profite de l'intérim est celui qui se vend le mieux. Aucune organisation concurrente (corporations, syndicats, marché « interne » du travail...) ne vient troubler ces mécanismes d'allocation de la main-d'œuvre.

Mais le jeu du marché n'est pas seul en question. Les travailleurs ne sont pas que des offreurs de force de travail confrontés à des demandeurs. Car l'institution du marché est à la fois organisée et surplombée par des réglementations étatiques : celles qui fondent un droit des contrats, ainsi qu'un droit du travail, et encadrent le statut des travailleurs en tant que salariés ; mais aussi, celles qui définissent plus largement ces salariés comme citoyens (ou non-citoyens), nationaux (ou non-nationaux), comme ayant (ou non) le droit d'être sur le territoire où ils travaillent. Autrement dit, il est impossible de comprendre tout ce qui vient d'être dit sur les formes d'emploi dans le bâtiment sans évoquer l'utilisation massive d'étrangers. Ces derniers sont des travailleurs particuliers pour au moins une raison, dont le chapitre suivant veut rendre compte : l'Etat leur confère un statut (ou plutôt des statuts) à part.

⁴⁰ Patrick Cingolani écrit quant à lui, à propos de la précarité : « *Il n'y a pas de précarité qui soit une liberté, ceux qui le disent à droite ou à gauche se bercent et bercent d'illusion. La précarité est une contradiction. Elle est telle parce que la discontinuité est un enjeu divisé entre, d'un côté, sa compréhension néo-managériale en termes de subordination, de flexibilité et de réduction des sécurités et, de l'autre, des pratiques et des tactiques qui aspirent à mettre en place des discontinuités de temps entre sphère domestique et sphère laborieuse, entre temps d'épanouissement et de réalisation personnelle et temps instrumental, entre temps hétéronome et temps autonome, etc.* » (2005 : 76).

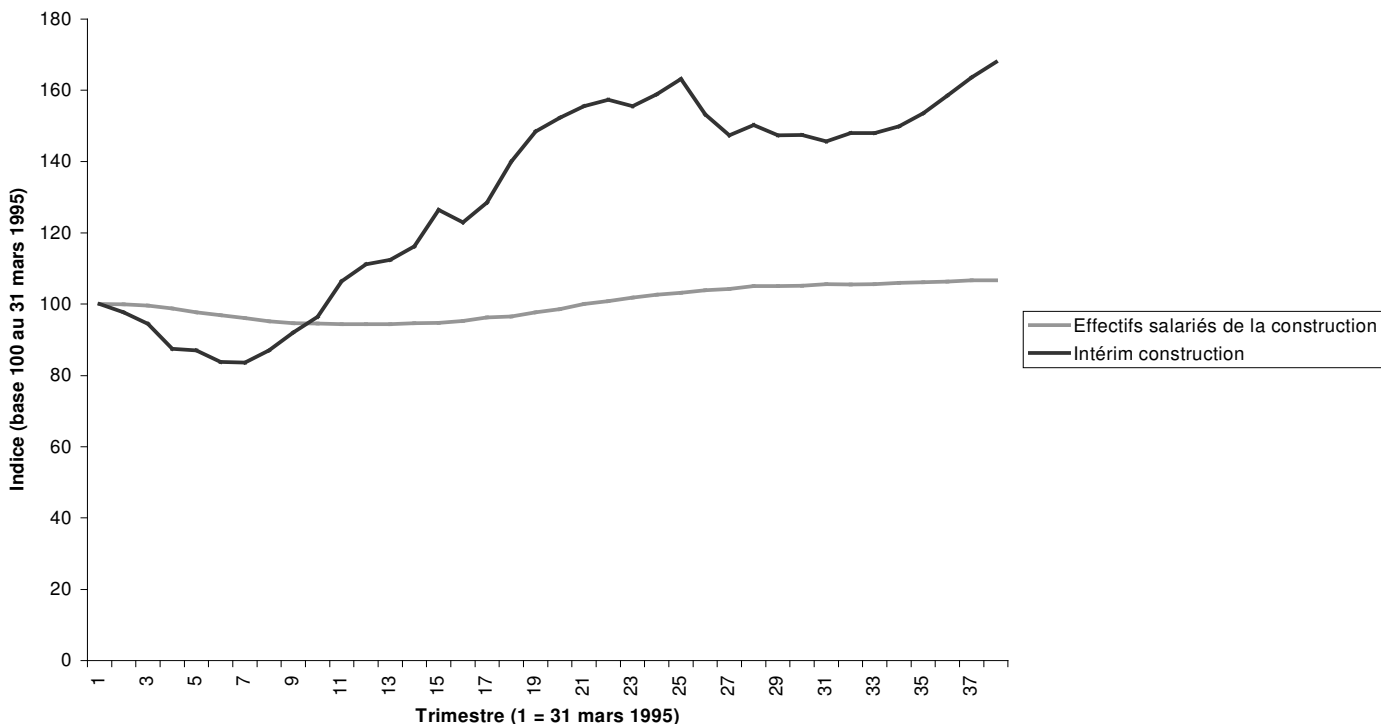
Graphique 1

Evolution du volume d'intérim en général et dans la construction entre 1995 et 2004



Graphique 2

Evolution de l'emploi salarié et de l'emploi intérimaire dans la construction de 1995 à 2004



Source : INSEE - DARES

Documents : fiche de paie et contrat d'intérim


Suivent deux documents, issus de deux ETT différentes, illustrant le type de traces que laisse l'activité de l'intérim. En soi, ils ne témoignent d'aucune illégalité (sauf quand une fiche de paie établit des frais d'acompte). C'est le contexte de production de ces documents qui est le plus important.

1) Le premier est une fiche de paie, à l'allure tout à fait classique. On y remarquera la présence de l'« IFM » (indemnité de fin de mission, appelée couramment prime de précarité), et la déduction des acomptes rappelant que l'unité de mesure dans l'intérim est la semaine. L'agence qui a produit cette fiche de paie ne m'a embauché que formellement : elle m'a été imposée, sans que je la connaisse préalablement, par le chef de chantier auquel je m'étais adressé directement et qui, dans la réalité, faisait le choix de me recruter.

2) Le second est un contrat de mission temporaire, que signe l'intérimaire (lorsque l'ETT en propose). Dans l'ETT dont il est issu, les contrats ne sont soumis aux intérimaires qu'en fin de mission.

Dans ce cas particulier, c'est moi qui ai quitté le chantier et non le chantier qui a commandé à l'intérim de me licencier. Je suis parti quelques jours avant la conclusion officielle du contrat, établie comme on peut le voir au 30/07/2004. Non pas qu'une quelconque durée ait été fixée à l'avance, contrairement à ce que laisse penser ce libellé. Il fallait à l'agence qu'elle pose un terme au contrat ultérieur à mon départ pour prétendre que ce dernier constituait une rupture volontaire de la mission. Ainsi, l'ETT n'avait pas à payer l'indemnité de fin de mission.

				Bulletin de Salaire		
[] RUE DE MAUBEUGE				Dans votre intérêt et pour faire valoir vos droits conservez ce Bulletin de Paie sans limitation de durée.		
75010 PARIS				Période du 01/05/04 au 31/05/04		
Tél. agence : []		Ape : 745B		Bulletin N° : 225		
N° siret : []						
Urssaf : URSSAF R. P						
N° cotisant : []						
Matricule : 1000473				MR JOUNIN NICOLAS RENAUD		
Convention collective : CONVENTION NATIONALE DES E.T.T. SALARIES INTERIMAIRES ET PERMANENTS				19, AV JEAN LOLIVE 93500 PANTIN		
Coef. : OE2 COEF 170						
Emploi : N° Sécurité Sociale : 1 81 02 93 045 100 06						
N°	Libellés	Nombres ou Bases	Taux	Montants	Cotisations Patronales Taux	Montants
mission du 03/05/04 au 31/05/04		OE2 COEF 170				
1200	HEURES NORMALES	128,50	7,560	971,46		
1206	I.C.JRTT (HEURES)	6,00	7,560	45,36		
1220	HEURES SUPPLEMENTAIRES T1	1,50	9,450	14,18		
1320	NOMBRE D'HEURES TRAVAILLE	136,00				
1450	HRES.FERIEES N-TRAV.	14,00	7,560	105,84		
3010	I.F.M	1 136,84	10,000	113,68		
3050	CONGES PAYES	1 250,52	10,000	125,05		
3300	PANIER IMPOSABLE JT	18,00	0,400	7,20		
3500	SALAIRE BRUT DE BASE			1 382,77		
4175	ALLOCATION FAMILIALE/BRUT	1 382,77			5,400	74,67
4182	URSSAF / PLAFOND S.S.	1 382,77	6,550	-90,57	8,300	114,77
4300	ASSEDIC TR.A	1 382,77	2,400	-33,19	4,000	55,31
4332	URSSAF / BRUT	1 382,77	0,850	-11,75	19,600	271,02
4420	IREPS PREV.TRA SOUMIS TXE	1 382,77	0,085	-1,18	0,075	1,04
4460	AGFF/TR.1	1 382,77	0,800	-11,06	1,200	16,59
4475	RETRAITE COMPL.CGIS Tra	1 382,77	3,000	-41,48	4,500	62,22
4699	TAXE PATRO. DE PREVOYANCE	1,04			8,000	0,08
4750	TOTAL DES RETENUES			189,23		
6800	CSG DEDUCTIBLE	1 318,30	5,100	-67,23		
6999	RDS+CSG Non déductible	1 318,30	2,900	-38,23		
7000	ACOMPTE C 070504 0152096			-320,00		
7000	ACOMPTE C 140504 0152159			-327,00		
7000	ACOMPTE C 210504 0152190			-192,00		
mission du 03/05/04 au 31/05/04		OE2 COEF 170				
8106	REMBOURS. EQUIPEMENT MT			30,00		
8202	PRIME DE PANIER JT	18,00	7,600	136,80		
8207	CARTE ORANGE/PT DEPLAC JT	18,00	2,820	50,76		
8800	NET IMPOSABLE			1 126,31		
9000	NET A PAYER			466,64		
Net à Payer		466,64 EUR		3 060,96 FRF		
Payé le: 11/06/04		par: CHEQUE				
Cumuls:						
	CUMUL DES HEURES BUL	150,00				
	CUMUL BRUT BULLETIN	1 382,77				
	CUMUL IMPOSABLE	1 126,31				
CGIS : TOUR MORNAY 5 / 9 RUE VAN GOGH 75591 PARIS CEDEX 12						
IREPS : 8 RUE BAYARD 75417 PARIS CEDEX 08						



CONTRAT: 1022088
 Début: 01/07/2004

CONTRAT DE MISSION TEMPORAIRE

<p>SALARIE TEMPORAIRE</p> <p>NOM, PRÉNOM MR JOUIN NICOLAS (106079) ADRESSE: 19 AVENUE JEAN BOUVE 93500 PANTIN Nationalité: Française NÉ le 24/02/1981 N° Sécurité sociale: 181029909510006</p> <p>QUALIFICATION CONTRACTUELLEMENT CONVENUE: 00197 FERRAILLEUR MI PI NATURE ET NUMÉRO DU TITRE PROFESSIONNEL:</p>	<p>RAISON SOCIALE (101197) ADRESSE: 93004 CERGY CEDEX BP 747 PERSONNE À DEMANDER: 045124705</p> <p>LIEU DE MISSION: 01</p> <p>MOYEN D'ACCÈS: MOYENS PERSONNELS</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

DURÉE DE LA MISSION DU: 01/07/2004 au 30/07/2004 **HORAIRE DE LA MISSION:** 09H00 à 12H00 13H00 à 16H00
 Terme précis: 30/07/2004
DURÉE HEBDOMADAIRE: 29h00 **PÉRIODE D'ESSAI (J.T.):** 21 H. Légal: 29h00/m H. Collectif: 29h00/m - 26/07/2004
 Le terme de la mission prévu dans le contrat initial ou dans l'avenant de prolongation peut être aménagé dans les conditions stipulées aux articles L.124-2-4, (Terme précis) - L.124-2-6 (Durée minimale): * 05/00/2004

MISSION, MOTIF, JUSTIFICATION(S) DU RECOURS, CARACTÉRISTIQUES PARTICULIÈRES DU POSTE DE TRAVAIL (s'il y a lieu, nature des protections individuelles de sécurité et surveillance médicale spéciale) ET SALAIRE DE RÉFÉRENCE (détailler les primes).

4 Accroissement temporaire d'activité
 SURCROÏT D'ACTIVITÉ SUITE À DES TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES

DIVERS TRAVAUX DE FERRAILLE À EFFECTUER
 PORT DU CASQUE ET CHAUSSURES DE SÉCURITÉ
 Visite médicale au : C.M.T.I. 142 QUAI DE VALMY 75010 PARIS

SALAIRE DE RÉFÉRENCE 7.51 EU/H

PANIER NON SOUMIS 7.51 EU/ST

Le POSTE DE TRAVAIL FIGURE-T-IL SUR LA LISTE DE L'ARTICLE L.231-3-1?

<p>RÉMUNÉRATION</p> <p>Taux applicable à partir du 01/07/2004</p> <p>100 HEURES NORDALES 7.51 60€ PANIER PRIS HORS LOCALS 7.51 60€ INDEMN. PEVIT DÉPLACEMENT TT 7.51 392 I.P.M. (10.004) 395 IND. COMP. C. PAVES (10.004)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le présent contrat de mission est conclu entre SOVTRAT et vous-même pour le besoin ci-dessous défini par l'entreprise utilisatrice et aux conditions de rémunération précisées. • Vous vous engagez à satisfaire d'une façon constante aux horaires de travail, aux consignes d'hygiène et de sécurité, et d'une façon générale à la discipline de travail demandée par l'entreprise UTILISATRICE, et à observer les prescriptions du règlement intérieur de cette entreprise. Le non-respect de cette discipline pourrait être considéré comme faute grave justifiant la rupture du présent contrat de mission sans indemnité ni obligation d'aucune sorte, il en serait de même en cas d'insuffisances professionnelles ou de carences répétées qui constitueraient des manquements aux obligations du contrat de mission. • Vous êtes responsable de l'acheminement de votre RELEVÉ D'HEURES, pièce qui permet à SOVTRAT de vous verser tout acompte et d'établir votre paie. Ce relevé d'heures doit être authentifié par l'entreprise UTILISATRICE et revêtu notamment du cachet et de la signature du responsable de l'entreprise UTILISATRICE. En l'absence de ce relevé ou de tout autre moyen de vérification de vos heures, SOVTRAT ne peut vous verser ni acompte ni paie. • Vous vous précitez que vous ne pouvez, en cas de cessation anticipée du contrat de mise à disposition, refuser toute mission de substitution conforme aux conditions de l'article L.124-5 du Code du Travail. Tout refus de votre part aurait la nature d'un départ volontaire et anticipé à votre seule initiative avec les conséquences de droit y attachées. • Dans le cas où SOVTRAT serait tenue, au titre du présent contrat, de vous rémunérer un salaire de durée de mission, il est expressément convenu et accepté par vous que vous demeurerez à la disposition permanente de SOVTRAT avec l'obligation de vous présenter chaque matin et après-midi à l'agence SOVTRAT pour y venir pointer, et vous ne pourrez, dès ce moment-là, refuser toute mission qui vous serait proposée. Tout manquement à cette clause au regard du terme du présent contrat sera considéré comme un départ volontaire et anticipé à votre seule initiative avec les conséquences de droit y attachées. • Vous déclarez formellement être libre de tout engagement, et ne pas être en période de congés payés. Nous vous précisons comme le prévoit la loi que vous pouvez, à l'issue de la présente mission, vous faire embaucher par l'entreprise UTILISATRICE. L'embauche par l'Utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite. Il peut vous être délivré à votre demande en fin de mission une attestation ASSEDI.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Mode de paiement: payé et accepté: ACOMPTES HEBDO - PAIES MENSUELLES
FAIT À: PARIS le 01/07/2004

Ce contrat est conclu avec l'agence SOVTRAT de: rue de St Quentin - 75010 PARIS
 SA au capital de 1.100.000 €
 100 rue de Valenciennes - 75013 PARIS - APF 745 B

L'INTERIMAIRE: _____
 (Signature)

CHAPITRE 5.

LA « PREFERENCE IMMIGREE »**COMMENT LES TRAJECTOIRES EN MIGRATION****FABRIQUENT LES QUALITES SOCIALES ATTENDUES DES EMPLOYEURS**

« Cette main-d'œuvre étrangère est une main-d'œuvre que j'aime beaucoup, parce qu'il y a 20 ans que je travaille avec une majorité d'étrangers, donc je les connais bien. »

Francis Bouygues en 1970¹

« Le colon et le colonisé sont de vieilles connaissances. Et, de fait, le colon a raison quand il dit : "les" connaître. C'est le colon qui a fait et qui continue à faire le colonisé. Le colon tire sa vérité, c'est-à-dire ses biens, du système colonial. »

Frantz Fanon²

Jusqu'ici, je me suis contenté de décrire les conditions d'emploi de la main-d'œuvre du bâtiment ; la deuxième partie aura quant à elle vocation à analyser les conditions de travail. Rappelons brièvement le propos des chapitres précédents : les entreprises du bâtiment ont toujours, depuis la seconde guerre mondiale, réservé à leur main-d'œuvre des formes d'emploi précaires, fragiles et, relativement aux autres secteurs, peu dégagées des mécanismes marchands. A partir des années 1970, cette stratégie emprunte la voie de la mise en sous-traitance et du recours à l'intérim, qui sont autant de moyens d'utiliser une main-d'œuvre sans l'employer, c'est-à-dire de se désengager de l'entretien et de la valorisation de la force de travail. Les petites structures qui remplacent les entreprises générales dans ces fonctions ne les remplissent évidemment pas de manière équivalente : elles introduisent une flexibilité et une précarité que les grandes entreprises n'auraient pu se permettre. La précarisation de la main-d'œuvre et le désengagement des entreprises contrastent, comme on le verra dans les chapitres suivants, avec la forte implication exigée des travailleurs dans le

¹ Extrait de « M.O.I, étrange étranger », documentaire de 1970, réalisation collective. En 1970 Bouygues emploie 5 000 ouvriers dont 88% d'étrangers.

² Fanon, 2001 (1961) : 66.

quotidien des chantiers, organisés selon une logique de flux tendu qui réclame vivacité et endurance. Fragilité du lien salarial d'un côté, fermeté de la discipline au travail de l'autre : ce décalage se manifeste et se résout (partiellement) dans la personne du salarié. C'est-à-dire qu'à la spécificité de la situation de l'emploi et du travail répond, peut-on supposer, une spécificité du rapport au travail du salarié. De ce point de vue, on ne peut ignorer que les emplois ouvriers du BTP sont souvent tenus par des immigrés, et ce depuis des décennies. A la fin des années 1970 par exemple, on estimait qu'un logement sur deux et 90% des autoroutes construits après la deuxième guerre mondiale l'avaient été par des immigrés (Noiriel, 1988 : 312). Dans le gros œuvre francilien d'aujourd'hui, on verra que les immigrés sont très majoritaires.

Pour cette recherche et pour son objet (le travail), j'entendrai « immigré » dans un sens particulier : non comme une personne née étrangère à l'étranger (ainsi que fait la définition officielle³), mais une personne venue de l'étranger en ayant l'âge de travailler (je ne dis pas *pour* travailler car cela réduirait la diversité des parcours rencontrés). Définition qui permet de distinguer non des lieux de naissance, mais des parcours, plus significatifs pour le rapport au travail : d'un côté, les travailleurs immigrés tels que je viens de les définir, et de l'autre les travailleurs grandis en France, passés par l'école française (et qui, s'agissant des enfants immigrés, ont généralement vu leur migration subordonnée au projet d'autres personnes adultes). Coupure artificielle, typologie abusive ? Peut-être, mais avec au moins un mérite : ce sont les premiers concernés qui la font vivre. Dans le bâtiment travaillent des immigrés (au sens que je viens de donner), rarement des enfants d'immigrés, et les premiers ont à cœur de se distinguer des seconds.

Il n'est pas pour autant question de dire que les immigrés présentent, de manière uniforme et systématique, un rapport spécifique au travail, lequel permettrait d'expliquer leur capacité d'endurance aux conditions d'emploi et de travail du bâtiment. Ce serait faire l'impasse sur le cas de tous les travailleurs immigrés qui résistent, qui fuient le bâtiment ou bien « craquent » parce qu'ils ne le supportent plus. Mais on ne peut ignorer non plus que ceux qui restent, ceux qui accomplissent les tâches du gros œuvre, sont immigrés. C'est qu'il y a peut-être, par-delà la diversité des origines et la complexité des projets, quelque chose qui les rassemble, qu'on

³ Définition recommandée par le Haut Conseil à l'Intégration en 1991, avec l'appui de l'INED et de l'INSEE.

nommerait la « situation migratoire », mélange inextricable de trajectoires personnelles et de politiques d'Etat. On essaiera ici d'en caractériser certaines composantes, celles qui s'avèrent le plus déterminantes dans le rapport au travail.

Lorsqu'en 1970 Francis Bouygues dit « bien connaître » les étrangers, il précise sa pensée en établissant ce portrait : « *Les étrangers sont des gens qui ont beaucoup de qualités, et ils ont une qualité fondamentale pour moi employeur, qui a toute ma sympathie, c'est que s'ils viennent chez nous c'est pour travailler, et à la base ce sont des gens très courageux. Que ce soient des Nord-Africains, Portugais, Espagnols, ils viennent ; ils savent qu'ils viennent pour travailler, ils cherchent à travailler et ils sont très courageux. Alors ça c'est à leur actif, mais par contre, ils parlent pas notre langue, ils sont pas tellement qualifiés et puis ils viennent avec une idée en tête, c'est d'amasser un pécule et de nous quitter quand ils auront un pécule suffisant. Donc, ça n'est pas une main-d'œuvre stable et c'est une main-d'œuvre que nous ne pouvons pas former et nous n'avons pas l'espoir que si nous la formons, nous pourrions la conserver. Et finalement, des hommes qui vous apportent leurs bras tous les jours et qui laissent leur pays natal à 2 000 kilomètres, leur femme, leurs enfants, leur foyer, disons leur cœur à 2 000 kilomètres, on peut pas dire qu'ils soient vraiment disponibles* » (documentaire « M.O.I, étrange étranger »). Certes Francis Bouygues parle en patron qui distribue bons et mauvais points à ses salariés, soucieux d'apporter une justification à sa politique. Mais il mentionne des dimensions importantes de la situation migratoire, qui appellent autant de questions : quels sont les projets liés à la migration ? Qu'est-ce qui amène les immigrés dans le bâtiment, comment se fait-il que ce secteur leur procure, sinon de la « *sympathie* », du moins de nombreux emplois ? Quel est le rapport entre la qualification des immigrés et l'organisation technique du travail, dont on soupçonne qu'il est bien moins unilatéral que ne le prétend Francis Bouygues (selon qui les immigrés posent un problème à l'organisation du travail par leur manque de qualification) ? Bouygues donne également des pistes pour penser le décalage décrit plus haut : c'est peut-être parce que les immigrés « *cherchent à travailler* » en ayant « *le cœur à 2000 kilomètres* » qu'ils peuvent « encaisser » les emplois précaires et les travaux pénibles que leur promet le bâtiment – à l'inverse de leurs descendants qui n'ont souvent d'autre choix que d'avoir le cœur ici. Mais ce qui paraît le plus fondamental dans la situation migratoire, ce qui touche tous les immigrés par-delà la multiplicité de leurs parcours et de leurs subjectivités, ce sont les discours et les pratiques de la société d'accueil, qui veut

que la migration soit travailleuse et provisoire : ce qui se traduit par une relégation politique et juridique des étrangers, et pour certains par une menace permanente sur leur séjour.

5.1. Emigrer-immigrer aujourd'hui : projets et illusions

5.1.1. Les migrations, entre catégories officielles et trajectoires concrètes

Il est malaisé de parler des migrations, de ses tendances, des populations qui s'y engagent, sans sombrer tantôt dans l'impressionnisme d'une enquête qualitative, tantôt dans les mirages de la statistique publique. Davantage peut-être qu'en d'autres domaines, les catégories d'Etat sont tributaires de sa politique et même de son existence : les rivières, les forêts, les richesses naturelles sont toujours sur un territoire, que l'Etat les recense ou non ; les migrations (lorsqu'on les distingue de la simple mobilité) n'existent qu'autant qu'un Etat s'est formé, s'est fixé des frontières, et prétend en contrôler le passage. Prendre ses catégories pour argent comptant serait donc erroné. Elles permettent de comprendre davantage les intentions des gouvernants que la population auxquelles elles s'appliquent.

Il en est ainsi de la distinction entre migration de travail et migration de peuplement, qui laisse penser qu'il existe des migrants qui ne viennent que pour produire, pas pour se reproduire – suspendant comme par miracle leurs potentialités génitrices le temps de la migration. Cette distinction a historiquement servi, non à décrire deux types de migration existant effectivement, mais à soutenir des décisions politiques favorisant certaines origines, européennes, auxquelles l'Etat destinait le statut de « migrations de peuplement », et réservant le statut de force de travail tournante à d'autres origines, non européennes (Henneresse, 1979 ; Tripier, 1990 : 81).

Une autre distinction peut être ruineuse : celle qui veut séparer strictement les individus selon que leur migration a des causes politiques (ce seraient alors des réfugiés) ou économiques (ce seraient alors des immigrants économiques). Ruineuse, tout d'abord, parce que la notion de réfugié a pris, dans le contexte européen, une acception de plus en plus restrictive – par exemple en ne reconnaissant de persécution qu'étatique, ou en établissant des listes de pays

réputés sûrs⁴. Ensuite, parce que si l'on admet une validité plus large aux causes « politiques », plus conformes à la réalité, elles risquent alors de se confondre avec les causes « économiques ». Ainsi, dans le cas des immigrés originaires de vallée du fleuve Sénégal, on pourrait dire que les Mauritaniens sont plutôt des réfugiés, tandis que les Maliens sont plutôt des migrants économiques. Cependant, la mise à part systématique et délibérée que subit effectivement une partie de la population mauritanienne est-elle fondamentalement différente de l'affrontement larvé entre les communautés villageoises de la région de Kayes et l'Etat malien (Quiminal, 1991 : 66-81) ? Enfin, à l'échelle individuelle, l'envie d'émigrer peut surgir de motivations diverses, politiques et économiques : que l'on songe par exemple aux jeunes Portugais qui dans les années 1960-1970 fuyaient tout autant la pauvreté que la dictature de Salazar et l'embrigadement dans les guerres coloniales⁵. Ainsi qu'on le verra plus bas, ce contraste entre des situations brouillées et des catégories d'Etat fermées a pour conséquence que les récents immigrés en quête d'un titre de séjour essaient d'« entrer » dans une des « cases » proposées en multipliant les types de demande, jusqu'à ce que l'une ou l'autre finisse par « marcher ».

Il est tout aussi malaisé de parler de la migration sans tomber dans un certain misérabilisme, sans croire que la migration draine, selon l'expression d'un ancien premier ministre, la « *misère du monde* » (miséralisme qui peut en retour justifier une politique répressive à l'égard des immigrés). Cela est faux, ne serait-ce que parce que tous les miséreux du monde n'ont pas les moyens de cet investissement coûteux que constitue la migration. Conformément aux observations d'Abdelmalek Sayad lorsqu'il décrit « *les trois âges de l'émigration* » (algérienne) (1999 [1977]), les récits que j'ai collectés laissent penser que plus l'émigration est massive et ancienne, plus les profils des nouveaux migrants sont diversifiés, tandis que leurs projets sont de moins en moins liés au pays qu'ils quittent. Ainsi parmi les jeunes immigrés rencontrés, les Maliens (dont la migration débute à la fin des années 1960) sont encore souvent d'origine rurale, envisagent leur migration dans le cadre d'une stratégie

⁴ Voir par exemple ce témoignage d'un manœuvre sénégalais, contraint de quitter le Sénégal (pays « sûr ») en 1994 après avoir été accusé (à tort dit-il) de fournir des vivres à la rébellion casamançaise : « *C'est pas possible pour moi de retourner au Sénégal. J'aimerais bien, mais... Si j'arrive maintenant, ils vont m'exécuter. Mes parents ont été menacés. Ils ont déménagé dans un autre pays d'Afrique. Je ne leur envoie pas d'argent, car je vis en isolement.* »

⁵ Ainsi ce chef de chantier de chantier en ferrailage, venu en France en 1966 : « *Au pays, j'étais employé dans un magasin. Mais à cette époque-là, c'était la crise, si tu veux, pas de boulot, on vivait mal, avec la dictature. Et ils envoyaient tous les jeunes à la guerre dans les colonies. J'avais un frangin à la guerre, déjà. Tout le monde se cassait. C'était mieux de partir que Salazar.* »

de sauvegarde de la société paysanne et de préservation ou d'amélioration de leur propre statut au sein de cette société. Néanmoins, et bien que tous désirent repartir au Mali, beaucoup conçoivent d'emblée le retour comme lointain. Ils se distinguent des premiers immigrés qui cherchaient à rentrer au bout de quelques années, avant de revenir éventuellement – la politique migratoire a évidemment beaucoup à voir avec ce changement de conception. Les jeunes immigrés maghrébins rencontrés, héritiers d'une migration plus ancienne (en particulier les Algériens) étaient par contre davantage citadins, et voyaient comme moins probable et souhaitable un retour au pays.

Si je prends ces deux exemples, c'est que j'ai rencontré beaucoup de jeunes immigrés ayant à peu près le même âge et la même ancienneté de séjour en France, souvent manœuvres pour les Maliens, souvent ferrailleurs pour les Maghrébins. Outre les discussions et entretiens menés avec eux, j'ai assisté quotidiennement à des discussions de réfectoire. Ainsi, dans un réfectoire où ne mangeaient presque que des manœuvres maliens, l'un d'eux a fait scandale en proclamant vouloir rester en France jusqu'à la fin de ses jours, ce qui n'arrivait pas du côté des jeunes immigrés maghrébins où une telle affirmation (éventuellement assortie de la volonté de se marier à une « Française ») pouvait au contraire être applaudie. En caricaturant l'opposition, on peut dire que les immigrés maliens sont davantage d'origine paysanne, envoient davantage d'argent au pays, envisagent davantage de rentrer, et économisent davantage en France (habitat en foyer, peu de sorties et de consommations personnelles). Ou du moins ce mode de vie et de séjour est-il encore très prégnant. Ceux qui s'en écartent peuvent susciter des discussions houleuses, des réprimandes sévères – et parfois une certaine envie. On sent encore que c'est « *parce qu'on appartient à la communauté que partir a un sens* » (Quiminal, 1991 : 27), même s'il est possible que les individus sortant de ce modèle soient de plus en plus nombreux.

Tandis que, du côté des jeunes travailleurs immigrés maghrébins, la rupture avec le pays d'origine semble plus souvent consommée et assumée (et par exemple, montrer à ses pairs, dans les vestiaires, sa dernière acquisition en matière de téléphone portable avec appareil photo intégré ne constitue pas un outrage au mode de vie du groupe). Néanmoins la perspective du retour n'est pas absente pour ces jeunes immigrés maghrébins. Mais ils envisagent plutôt de se mettre à leur compte au sein d'une économie urbaine, dans le commerce par exemple. Ils rejoignent là des aspirations ouvrières (Tripiet, 1990 : 33) plus que celles de paysans-devenus-ouvriers.

Enfin, il faut noter que l'entrée officielle du Portugal dans le club des pays développés n'a pas entièrement asséché l'émigration. Un certain nombre de jeunes Portugais ont immigré dans les années 1990 ou 2000, occupant des emplois qualifiés du gros œuvre (coffrage notamment). Introduits par des parents, soucieux de progresser rapidement et de s'installer (que ce soit par un retour au Portugal ou

une installation en France), ils n'envisageraient pas de vivre dans un foyer de travailleurs immigrés.

5.1.2. *Le projet migratoire : mythes du départ, mythes du retour*

A tous ceux qui migrent se pose cette question : partir pour revenir ou partir pour partir ? « *L'idée de retour est intrinsèquement contenue dans la dénomination et dans l'idée même d'émigration et d'immigration* », écrit A. Sayad (1998 : 15). En comparant immigrés portugais et africains d'aujourd'hui, on s'aperçoit cependant que la question n'a pas la même tournure selon la manière dont l'immigration est réglementée par l'Etat. La liberté de circulation accordée aux ressortissants de l'Union européenne, donc aux Portugais, fait du retour une possibilité plus réelle et immédiate, tandis que la « fermeture » officielle des frontières pour les ressortissants de « pays tiers » contraint ces derniers à repousser un retour qui hypothèquerait leurs chances de revenir en France⁶. Mais même pour ceux-là dont la mobilité est limitée, la formulation de Sayad sur « *l'idée de retour* » est ambiguë : ce retour est-il « *intrinsèquement* » contenu dans le projet des immigrés, ou bien dans l'organisation de l'immigration par l'Etat, et l'injonction latente au retour portée par ses politiques ? Il semble que la pensée d'Etat soit sur ce point plus claire et univoque que la parole des immigrés, qui révèle une diversité de positionnements dépendant de l'histoire migratoire et familiale.

Je donnerai deux exemples à contre-courant des tendances rencontrées par ailleurs :

1) Abdelkader, ferrailleur algérien de 28 ans, présent en France depuis cinq ans. Son père est lui-même, selon les périodes, chef d'équipe ou chef de chantier ferrailleur en France, travaillant dans le métier depuis plus de trente ans ; depuis quelque temps, il passe plusieurs mois par an en Algérie. Quand à Abdelkader, il est entré dans la ferraille (après trois ans passés dans divers métiers) en étant introduit par son père ; il est devenu chef d'équipe en l'espace de deux ans. Il n'est retourné qu'une fois en Algérie, pour des vacances, mais il passe plutôt ses congés à visiter la France et l'Europe. « Mon père est toujours en France, alors je n'ai pas trop envie de rentrer au bled, dit-il. Si je retourne au bled, c'est juste pour des vacances, mais définitivement, non. Maintenant, non, je ne pense pas. »

2) Touré, 23 ans, manœuvre malien. Il est arrivé en France à la suite de ses parents, respectivement peintre en bâtiment et femme de ménage. Bien que résidant en France depuis l'âge de deux ans, il parle français avec un accent malien. Il a une qualification de plombier mais travaille depuis quelque temps comme manœuvre.

⁶ Comme en témoigne le peu de demandes de renouvellements de titres de séjour d'un an pour les ressortissants de l'Espace économique européen, comparés à ceux des ressortissants de pays tiers (Thierry, 2001).

Ça ne le dérange pas, dit-il, car il compte bientôt quitter le bâtiment pour se consacrer à l'activité qui l'occupe déjà les soirs et les week-ends : la couture dans une boutique du quartier Château Rouge à Paris. Ce double travail (que ne s'infligent pas tous les manœuvres en bâtiment, ne serait-ce que par fatigue) « est fatigant mais je suis obligé », dit-il, pour subvenir aux besoins de sa famille en France et au Mali. Ses parents projettent un retour au Mali ; ils y ont une maison. Touré également compte sur un « retour », tout en sachant que ce ne sera pas avant d'atteindre les 50 ans. « Quand t'as 50-55 ans, là-bas tu vis mieux qu'ici. Tu as tes enfants qui travaillent, tu fais ton business. C'est tranquille. »

Ces deux exemples montrent une certaine irréductibilité des logiques migratoires et des stratégies familiales aux cadres imposés par l'Etat et à l'empreinte de la société d'accueil : l'un, arrivé récemment, choisit de « faire son trou » et de rester définitivement en France ; l'autre, présent depuis toujours ou presque, ne vit que pour le « retour »⁷. Ils demeurent cependant exceptionnels. Il est rare qu'un immigré n'évoque pas la perspective d'un retour, comme l'idée de vivre dans le pays des parents est peu répandue parmi les enfants d'immigrés. On peut les considérer comme des cas limite, aux deux extrêmes de la migration, entre lesquels se déploie une multiplicité de positionnements⁸.

Abdelmalek Sayad montre que l'espoir du retour est illusoire, car il exprime aussi le souhait de revenir à un ordre des choses que la migration a précisément rompu (Sayad, *ibid.*). S'il n'est pas éternellement reporté et finalement abandonné, le retour risque de se conclure par une expérience amère : celle de se sentir étranger dans le pays d'émigration comme dans le pays d'immigration. Le « mythe du retour » fait écho à une sorte de « mythe du départ », entretenu par les émigrés qui, pour se justifier (Quiminal, 1991 : 49), falsifient leur parcours

⁷ Jacques Barou (2001) donne quelques indications sur les stratégies de certaines familles d'origine sahélienne, préparant pour leurs enfants, ou certains d'entre eux tout au moins, un retour au pays d'origine.

⁸ On trouve notamment le choix d'un « demi-retour », c'est-à-dire d'une existence partagée entre le pays d'origine et la France. Par exemple ce chef de chantier portugais qui, ce n'est pas anodin, est venu en France à la suite de son père : « *Et moi c'est pareil, je ne m'habitue plus là-bas [au Portugal]. Moi je ne m'habitue plus. Je pars quatre semaines en vacances mais c'est tout. — A la retraite vous allez rester ici ? — 50-50. C'est parti pour faire 50-50. Peut-être que j'irai habiter là-bas, peut-être que je préférerai rester ici, je ne sais pas. Pour l'instant, je vais voir, je vais faire les deux. Si j'ai la santé peut-être pour aller et venir, je ferai ça. Ça dépend, ça dépend des gosses, ça dépend de tout aussi. Mon père, il est parti définitivement là-bas. — Il est resté jusqu'à la retraite en France ? — Il est resté jusqu'à la retraite en France. Mais là, maintenant, il se trouve qu'il a quand même sept enfants, et ils sont tous ici pendant que mon père et ma mère sont là-bas. Quand ma mère est malade, on est obligé d'aller la chercher parce qu'elle est toute seule. Quand mon père est malade, on est obligé d'aller le chercher parce qu'il est tout seul, c'est un problème, ça. Mais mon père s'est bien habitué. Mais mon père, quand il est parti du Portugal, il avait quand même trente ans, c'est pas la même chose. C'est pas la même chose. Quand on part à 15 ans, 16 ans, c'est pas la même chose. Moi quand je suis parti de là-bas, je connaissais juste mon petit bled. A 15, 16 ans, on connaissait les bleds autour à 20 km, c'est tout. Et moi j'aime bien mon pays quand même. Mais je suis plus habitué ici. »*

migratoire face à des candidats à l'émigration eux-mêmes peu enclins à entendre que cette voie n'est pas forcément celle de la félicité. « *La méconnaissance collective de la vérité de l'émigration qui est entretenue par tout le groupe, les émigrés qui sélectionnent les informations qu'ils rapportent quand ils séjournent au pays, les anciens émigrés qui "enchangent" les souvenirs qu'ils ont gardés de la France, les candidats à l'émigration qui projettent sur "la France" leurs aspirations les plus irréalistes sont la médiation nécessaire à travers laquelle peut s'exercer la nécessité économique* » (Sayad, 1999 [1975] : 51). On pourrait penser qu'avec la multiplication des expériences et l'ancienneté de la migration, les langues ont plus de chances de se délier, que davantage d'émigrés racontent leurs parcours également sous l'angle de leurs déboires. Les immigrés actuellement présents dans le gros œuvre du bâtiment, portugais, maghrébins, ouest-africains, sont issus de pays, et plus encore de régions⁹, où l'émigration est constituée déjà depuis des décennies. Les retours d'individus abîmés moralement et physiquement (par le travail principalement), les commentaires critiques ont pu semer des doutes dans l'esprit des candidats à l'émigration. Mais il semble alors que « *la nécessité économique* » emprunte de plus en plus « *la médiation* » de la cécité et de la surdité des candidats à l'émigration. Comme s'ils aspiraient trop à partir pour écouter les mises en garde d'émigrés qui, quoi qu'ils puissent dire, ont accompli ce qu'ils dénigrent. Si l'on en croit les entretiens, les immigrés n'entrevoient la vérité que progressivement, une fois arrivés en France : il s'avère alors que la migration n'est ni douce, ni temporaire.

« Moi, j'ai décidé, premièrement de... De ne pas dépasser trois ans ici en France. Je trouve un boulot pour toujours, je peux gagner de l'argent, je mets de l'argent de côté, pour retourner là-bas, pour faire un commerce ou quelque chose comme ça. Parce que je sais qu'il y a beaucoup de choses à faire là-bas, mais j'avais pas les moyens. Surtout dans le domaine du commerce. Et je suis resté tout le temps ici. C'est ça la vie. »

[Ferrailleur intérimaire, marocain, en France depuis presque sept ans au moment de l'entretien]

« — Au début, la plupart des migrations au début, tu te dis : "Peut-être je viens que pour quelques années, je vais rentrer chez moi". Mais à la fin du compte... jusqu'à la fin de ta vie, quoi. Parce que même moi maintenant, j'ai dit aux copains, j'ai dit... parce qu'on dit : "Moi j'aime mon pays, je reste pas là, je fais un peu et je vais rentrer". Mais là, tu vas rester jusqu'à la mort. Moi, même, il y a ma famille maintenant. Il y a mes enfants et ma femme.

— *Ils sont venus...*

⁹ Nord du Portugal ; région d'Oujda au Maroc ; région de Kayes au Mali, etc.

— En France. Ils sont nés en France. Moi je peux pas aller, si mes enfants ils connaissent pas là-bas, pourquoi ils vivraient là-bas ? Donc je suis obligé de rester avec eux. (...) Quand je suis venu en France, j'ai été déçu, ouais. Parce que dans le temps où j'étais au Mali, je pensais que la France, c'était vraiment quelque chose. Mais quand je viens, bon, je vois des choses, tous les Africains qui habitent l'immeuble, l'immeuble il était pas... il était pas supportable, quoi. Avant, où j'étais, où on a habité cinq ans, c'était un ancien immeuble. Donc moi j'y viens à la fin 79, j'ai dit : "Bah ça, c'est pas la France". On voit les gens là-bas au Mali, ils ont des vêtements tout neufs, ou ils ont des... On disait que la France c'était bien, bien, bien. C'est un bon pays. Mais quand tu viens, c'est un peu... (...) Mais quand ils sont là-bas, c'est pas la peine de leur dire... Parce que la plupart là-bas, ils veulent sortir, soit venir en France, soit en Europe, pour travailler, pour gagner sa vie. Mais si toi tu vas là-bas tu dis que la France, c'est comme ça, c'est comme ça, ils te répondent : "Pourquoi toi t'es là ?" ou bien : "Pourquoi toi tu y es retourné encore ? Parce que toi tu es venu, tu t'es moqué de nous, tu dis la France c'est comme ça, c'est pas bon, les gens te traitent comme ça, comme ça", et bien les gens, l'idée, là, elle rentre pas, quoi. Non. »

[Permanent syndicaliste, boiseur, ancien manœuvre, d'origine malienne]

« En vacances, au pays, ils vont nous en parler, ils vont nous dire que ouais, c'est dur en fait, ici en France. Pour gagner de l'argent, il faut se lever de bonne heure, tout ça. Nous on le croyait pas, tu vois. Nous on croyait que dès que tu arrives ici, tu vas gagner, tu vois. Tu vas pas te fatiguer non plus. Ils nous en ont déjà parlé, mais on croit pas. Et nous-mêmes on est arrivés, on sait maintenant. Parce que tu rêvais bonheur, tout ça... et voilà. C'est la merde. On gagne, mais de toute façon on fatigue. Les gens qui vont commencer le matin à 8h, t'es obligé de te réveiller à 6h, tu vois. Bah voilà. Bon, nous les Africains, on dort en foyer, tout ça, et on n'est pas très tranquilles. Même si toi tu voulais dormir les gens ils discutent autour de toi, bon... C'est la merde, quoi. »¹⁰

[Manœuvre malien, en France depuis six ans]

La désillusion peut être cruelle, surtout lorsque la migration se révèle irréversible. Les politiques de fermeture des frontières contribuent à cette irréversibilité. La migration elle-même peut renforcer les facteurs qui l'ont rendue nécessaire : plus les bras manquent dans le pays d'origine (du fait de la migration), et plus l'argent (procuré par la migration) y est nécessaire à la subsistance.

¹⁰ Pour ceux qui vivent en foyers, l'habitat est souvent présenté comme un facteur supplémentaire de pénibilité du séjour, l'activité incessante accroissant la fatigue occasionnée par le travail. Les avantages éventuellement reconnus au foyer (lieu de sociabilité et de solidarité, faible coût) sont largement tempérés dans les témoignages par les inconvénients de ce type d'habitat.

Le moment décisif de l'installation quasi définitive dans le pays d'accueil, décisif dans l'imaginaire comme dans la réalité, est celui où l'émigré a un conjoint et des enfants en France – qu'il les ait fait venir ou, *a fortiori*, qu'il ait constitué sa famille sur place. Passant par le bâtiment, je n'ai recueilli que des témoignages d'hommes (pendant qu'un immigré hésite souvent à « faire venir » sa femme, la question se pose de manière différente pour les immigrées). Dans les réfectoires des chantiers, on débat souvent sur la question de faire venir femme(s) et enfants. Les partisans comme les opposants de cette venue s'accordent sur le fait que c'est une remise en cause du projet migratoire, car elle hypothèque le retour – les femmes et les enfants étant réputé-e-s plus enclin-e-s à rester en France. Ceux qui ont fait ou veulent faire venir leur famille en France sont suspectés d'avoir abandonner leur projet initial, et parfois accusés de faiblesse – faiblesse d'avoir succombé aux bienfaits du regroupement familial, qui dans l'ensemble paraissent supérieurs aux difficultés financières, locatives, etc., qu'il peut créer.

Dans les discussions de réfectoire, cette opposition ne recoupe pas un clivage de génération : jeunes et vieux s'opposent indifféremment. J'ai ainsi vu, dans un réfectoire qui comptait une quinzaine de personnes, une discussion générale où la majorité des présents se sont prononcés – environ une moitié pour et une moitié contre. Face à un vieil immigré algérien proche de la retraite catégoriquement opposé à faire venir sa famille après plus de trente ans de séjour, un immigré sénégalais également âgé soutenait que c'était cela qui l'avait « sorti de la merde ». [Note du 14/01/2004] Quelque temps plus tard j'assistais à une discussion similaire, moins tendue et plus riieuse, où deux convives enviaient un troisième d'avoir sa femme en France, sur le ton de la boutade (mais en reprenant des thèmes qui réapparaissent plus sérieusement en d'autres occasions) : « Toi tu es un vrai roi, dit l'un des deux. Tu rentres chez toi, tu enlèves tes chaussures, ta chemise, et dans le fauteuil. J'en ai marre, moi, de préparer ma gamelle tous les jours. Si je faisais venir ma femme, sûr je serais tranquille. » [Note du 03/06/2004] En entretien, un ouvrier qualifié malien, en France depuis plus de trente ans, expliquait que le maintien de la famille dans le pays d'origine était la garantie du caractère provisoire de sa migration (bien qu'elle ait occupé la plus grande partie de sa vie) : « Je veux être comme ça. Une fois que j'ai ma retraite, je rentre là-bas, c'est tout. Parce que j'ai vu des cas, bon, des gens qui sont là, qui sont en famille, ils ont leur retraite, ils ne sont pas encore rentrés. Mais moi je ne suis pas venu ici pour rester. Je suis venu ici pour un temps, après ça bon ben je rentre, c'est tout. C'est pour ça que je n'ai pas voulu amener ma famille ici. Parce que, quand tu n'es pas sûr, alors là c'est pas facile. Bon, toi tu veux rentrer, madame ne veut pas. Ou bien alors tu veux rentrer, madame veut rentrer, les enfants ne veulent pas, alors là tu as des problèmes. Vous voyez ? Alors... c'est ça. Le vrai émigré, c'est moi. »

La migration est enfermée dans une série de contradictions, de positions parfois intenable qui peuvent déboucher sur un sentiment d'échec, de souffrance, voire d'absurdité. Souvent, l'émigré est celui qui s'est fait salarié en France pour être autre chose dans son pays d'origine, et se retrouve prisonnier de son statut de salarié tandis que le pays d'origine le reconnaît de moins en moins comme l'un des siens. Le projet est ce qui justifie la migration et la rend vivable, mais il est aussi son piège : plus on se soumet aux exigences du projet, plus le projet exige (il faut toujours plus d'argent pour le pays d'origine, toujours plus dépendant). Et c'est le projet lui-même qui finit par s'évanouir avec l'illusion du retour.

Sur un chantier de rénovation où je ne suis resté que trois journées, j'ai brièvement rencontré deux conducteurs d'engin de démolition. Le plus âgé des deux, apprenant ma position d'enquêteur (je dis simplement que je réalise une recherche sur le bâtiment), me recommande (et me demande à la fois) de faire un livre sur les immigrés. Durant les quelques minutes de pause qu'il s'octroie alors (et moi de même – nous sommes dérobés au regard des chefs), il cherche avec la densité et la concision qu'exige le peu de temps disponible, à m'expliquer sa (et la) condition d'émigré-immigré. Je m'efforce juste après de retranscrire le plus fidèlement possible ses réflexions : « Les Français, il n'y en a pas dans le bâtiment, parce qu'ils ont les moyens de faire autre chose. Ils peuvent faire ingénieur. Ils peuvent gagner de l'argent juste avec la bouche. » « Le bâtiment tu travailles juste pour manger. L'ouvrier, il ne fait rien d'autre. Le soir tu rentres à la maison, tu ne vois même pas les infos à la télé, tu dors debout. Tu travailles pour manger, et puis au bout d'un moment tu t'aperçois que tu t'es esquiné la santé. Les ouvriers ne gagnent rien et les patrons gagnent beaucoup. C'est l'exploitation. » « Tout ce qu'il y a dans le bâtiment, c'est souffrance et danger. » « Quand je suis parti en France, je pensais que ça serait bien. Tout le monde parlait de la France. Et tu arrives et tu vois ça, tu dis : "C'est ça la France ?" Au début tu crois que tu vas économiser et qu'au bout de deux trois ans tu retournes au pays. Ça fait 33 ans. Tu rentres, et là-bas tu dépenses tout, les gens ont besoin et tu reviens ici pour gagner de l'argent. C'est la routine. » [Note du 27/02/2004]

Il semble qu'on ne puisse échapper à ces contradictions qu'en assumant le départ comme définitif, et la migration comme vecteur de mobilité sociale directement à l'intérieur de la société d'accueil (comme dans le cas d'Abdelkader cité plus haut). Pour ceux qui font ce choix-là, la distinction entre société d'origine et société d'accueil, si elle a un sens du point de vue du traitement juridique qui leur est administré (voir plus bas), en a beaucoup moins du point de vue des rapports sociaux et des ambitions personnelles qui se trouvent engagés. On peut-être leur cas révèle-t-il que la distinction est de toute façon artificielle, que la migration ne constitue pas une passerelle entre deux sociétés séparées, mais qu'elle est l'actualisation (et

le renforcement) de liens sociaux déjà existants. Elle témoigne de l'existence d'une société qui englobe ce qu'on a coutume d'appeler sociétés « d'origine » et « d'accueil ». C'est ce que suggère A. Sayad à propos de la notion d'intégration : « *On peut dire que l'intégration a commencé dès l'émigration, voire bien avant cet acte qui n'est que la manifestation de cette intégration : intégration au marché du travail monétaire, au marché du travail salarié à l'échelle mondiale, d'individus qui jusque-là vivaient, bon gré mal gré, en marge et dans l'ignorance de marché et de tout le système économique dont il faisait partie* » (Sayad, 1994 : 13)¹¹.

5.2. Pourquoi dans le bâtiment ? Un secteur d'« accueil » qui fait pendant aux secteurs de refus

5.2.1. Un lien privilégié mais déclinant entre bâtiment et immigrés

Depuis 1990, on estime que la part d'étrangers parmi les entrants annuels sur le marché du travail est d'environ 12%¹² (on mesure ici un flux), quoique la part d'étrangers parmi les actifs demeure stable à environ 6% (on mesure ici un stock) – ce qui signifie que les volumes de partants et d'entrants étrangers sont à peu près égaux¹³. La suspension officielle de l'immigration depuis 1974 n'empêche pas des individus de trouver des emplois en France, de même qu'elle n'empêche pas des patrons ou des clients de fournir ces emplois et l'Etat de régulariser les situations. Le débat sur la mise en place de quotas d'immigration, qui s'est développé au début de l'année 2005, ne doit pas masquer qu'il ne s'agirait que de la théorisation et de la cristallisation institutionnelle d'un pragmatisme déjà à l'œuvre de

¹¹ La question dépasse largement l'objet de cette enquête, d'autant qu'elle renvoie à la constitution même de la sociologie comme science des sociétés, identifiées aux sociétés nationales sans questionnement des nationalismes les façonnant. Comme l'écrivent François Dubet et Danilo Martucelli, « *la nation n'occupe qu'une place marginale dans l'œuvre des "pères fondateurs" de la sociologie. Cette "absence" tient à ce qu'il allait de soi que la société était l'Etat-nation* » (1998 : 40).

¹² 12,5% en moyenne pour les années 1990 à 1998 selon François Héran (2002 : 25). La proportion serait de 12% en 1999, 13% en 2000 et 14% en 2001 selon Jean-François Léger (2004). Ces deux auteurs se basent sur des données similaires (statistiques des organismes spécialisés sur la migration type DPM, et Enquêtes emploi de l'INSEE).

¹³ Evidemment, ne sont compris dans ces pourcentages que les étrangers disposant d'une autorisation de travail, ce qui conduit à une sous-estimation.

manière déconcentrée, à travers les circulaires ministérielles et les pratiques des préfectures comme des directions départementales du travail¹⁴. Malheureusement, à l'échelle de cette enquête, les logiques de ces pratiques demeurent obscures et ne se laissent deviner qu'à travers les trajectoires juridiques des immigrés rencontrés (voir plus bas).

Qu'en est-il du cas spécifique de la construction, traditionnellement considéré comme un secteur d'« accueil » des immigrés ? Pourquoi les immigrés se dirigent-ils vers le BTP et, question inverse, pourquoi le BTP utilise-t-il des immigrés ? Avant d'essayer de répondre à ces questions, il faut donner une mesure de cette « attraction mutuelle ». Les données du recensement de 1999¹⁵ signalent dans la construction une baisse brutale des effectifs immigrés. Par rapport à 1990, les immigrés¹⁶ comptent moins dans l'emploi de la construction, et inversement la construction compte moins dans l'emploi des immigrés. Ainsi en 1999, 16% des actifs occupés de la construction sont immigrés (soit 210 000 personnes) contre 19% en 1990. En fait, les immigrés ont été les plus profondément touchés par la baisse de l'emploi dans le secteur, puisque leurs effectifs ont baissé de 30% tandis que ceux de la construction dans son ensemble ne baissaient que de 15%. En sens inverse, la part des travailleurs de la construction parmi les immigrés actifs occupés est passée de 17% en 1990 à 12% en 1999. Si l'on parle flux et non plus stock, la perte d'attractivité de la construction se confirme, puisque seuls 9% des immigrés actifs occupés arrivés depuis 1990 travaillent dans la construction. Cependant, le secteur de la construction demeure bien plus présent dans l'emploi des immigrés que dans celui des Français de naissance, puisque seulement 5% des actifs occupés français de naissance s'y trouvent, contre 12% des immigrés. Il faut préciser que, pour les uns comme pour les autres, ce sont principalement, et presque exclusivement, les hommes qui sont concernés ; aussi ce sont 19% des hommes immigrés actifs occupés qui sont dans la construction (et 9% des hommes français de naissance). Dans le cas de l'Ile-de-France où s'est déroulé le terrain d'enquête, les proportions d'actifs étrangers et immigrés

¹⁴ Les directions départementales de l'emploi se voient soumettre les demandes d'autorisation de travail (lorsqu'elles ne sont pas données automatiquement avec le titre de séjour, ce qui est le cas le plus fréquent). Elles ne doivent accorder cette autorisation que si la situation de l'emploi est favorable au niveau du département et dans la profession demandée. En pratique, l'interprétation des situations locales par les directions du travail peut se rapprocher d'une politique de quotas.

¹⁵ Les données servant aux calculs présentés ici sont extraites du fascicule thématique « Population immigrée, population étrangère » édité par l'INSEE.

¹⁶ Il s'agit ici des immigrés au sens de l'INSEE : personnes nées étrangères à l'étranger.

dans la construction sont plus importantes (32% d'étrangers en 1999, soit 72 000 personnes¹⁷), mais la tendance à la baisse est la même.

Brutale donc, incontestable étant donné l'importance des chiffres, la chute des effectifs immigrés dans la construction n'est cependant pas mesurée avec exactitude. Au chapitre précédent, on a noté la croissance des effectifs intérimaires sur les chantiers. Or les intérimaires, dans les données du recensement, n'apparaissent pas dans les effectifs des secteurs économiques où ils interviennent, mais dans la catégorie englobante de « service aux entreprises ». Les actifs occupés dans les services aux entreprises étaient près de trois millions en 1999, parmi lesquels on ne peut distinguer les 600 000 équivalents temps pleins (l'intérim ne se mesure pas en actifs occupés) que représente l'intérim. Malheureusement, les données du recensement ne permettent d'appréhender la réalité des immigrés présents dans l'intérim de la construction que de très loin. On sait que le volume de l'intérim, dans la construction et ailleurs, a augmenté fortement au cours des années 1990 (ce qui se devine dans le recensement, dans les 24% de croissance des emplois de « services aux entreprises » entre 1990 et 1999). Par le recensement, on apprend également que 3,8% des salariés immigrés sont placés par une agence d'intérim contre 2,6% des salariés français de naissance. Ce à quoi répond (partiellement) l'importance croissante du secteur des services aux entreprises dans l'emploi des immigrés (de 11% des emplois d'immigrés en 1990 à 14% en 1999) et, si l'on raisonne en termes de flux, le fait que 17% des immigrés actifs occupés arrivés depuis 1990 travaillent dans ce même secteur. Bref, on se trouve avec les « services aux entreprises », cette nébuleuse qui ne décrit aucune production précise, dans la situation inverse de la construction : la part des immigrés y a augmenté et continue d'y augmenter. On peut, en rassemblant ces données, faire l'hypothèse (corroborée par les observations sur le terrain) que l'intérim de la construction concerne beaucoup d'immigrés, en tout cas davantage que des Français de naissance. Et que, par conséquent, la chute des effectifs immigrés de la construction correspond, pour une part, à une transformation de leur statut d'emploi (d'embauché à intérimaire) et non de leur activité ou de leur métier. Enfin, il faut rappeler cette évidence que les immigrés comptabilisés, dans la construction ou dans les services aux

¹⁷ Si l'on ajoute les Français par acquisition, on arrive à 40% de l'effectif. La proportion d'immigrés dans l'effectif de la construction doit donc être légèrement en dessous de ce taux (une fois retranchés les étrangers et Français par acquisition nés en France). Les données concernant l'Ile-de-France, contrairement aux autres reproduites dans cette partie, sont issues du fascicule spécifiquement consacré à la région (ce qui explique que les effectifs étrangers et surtout immigrés soient moins bien détaillés).

entreprises, ne sont que ceux qui séjournent et travaillent régulièrement en France. Le nombre de travailleurs immigrés est minoré dès lors qu'il ignore les étrangers sans autorisation de travail.

Il faut dire, surtout, que ce cadrage statistique qui comprend la construction dans son ensemble, et montre une part importante mais minoritaire d'immigrés, est sans commune mesure avec ce que l'on observe sur les chantiers de gros œuvre franciliens. Là, comme on me l'a répété des dizaines de fois, les ouvriers « *c'est que des étrangers* » – ou plutôt, des immigrés, mais on ne fait pas vraiment la différence sur les chantiers. Les Français de naissance sont l'exception (et sont vus comme tels)¹⁸.

5.2.2. *Préférence nationale : les emplois fermés*

Il est un autre fait qui distingue la construction de la moyenne des secteurs : dans ses effectifs, le ratio actifs étrangers / actifs immigrés est plus fort qu'ailleurs. Comment expliquer qu'il soit de 84% dans la construction, tandis qu'il est de 68% dans l'ensemble des secteurs (64% dans le commerce et 51% dans l'éducation, la santé et l'action sociale)¹⁹ ? Pour expliquer cette importance, il y a deux hypothèses non exclusives l'une de l'autre : 1) les immigrés de la construction sont plus récemment immigrés que ceux des autres secteurs, et ont donc moins de chances d'accéder à la nationalité française, qui inclut des conditions de durée de résidence, explicites et implicites (exigence d'« *assimilation* ») ; 2) ils recherchent moins à acquérir la nationalité française, notamment parce leur parcours professionnel ne se trouve pas

¹⁸ A tel point que, chaque fois que quelqu'un cherchait à deviner mon origine nationale, il m'imaginait portugais, turc, algérien, etc., mais pas français – alors qu'en d'autres circonstances, on m' imagine ordinairement français. Sur un chantier où j'étais aide-coffreur, j'ai entendu une fois le chef de chantier approchant des 50 ans, raconter quelque chose qui me rappelait beaucoup ce que je vivais : « *Moi ça fait 30 ans que je suis dans le bâtiment. J'ai commencé à 16 ans. Un gosse, j'étais... (...) Les mecs ils me disaient : "T'es Français, toi qu'est-ce que tu fous dans le bâtiment ? Va-t-en, c'est pas pour les Français le bâtiment !"* »

¹⁹ Par ailleurs, ce ratio n'a que légèrement baissé dans le secteur de la construction entre 1990 et 1999 (passant de 86% à 84%), tandis qu'il chutait plus fortement dans l'ensemble des secteurs (74% en 1990, 68% en 1999) – baisse générale qui s'explique par une accélération des acquisitions de nationalité au cours des années 1990 (de 70 000 par an environ au début de la décennie, à 100 000 dans les dernières années). Certes il ne s'agit pas de deux réalités directement comparables : si tous les immigrés, tels que définis par l'INSEE, sont ou ont été étrangers, en revanche tous les étrangers n'ont pas forcément été des immigrés (ils peuvent être nés sur le territoire français). Mais les étrangers nés en France ne représentent que 6% de l'ensemble des étrangers, dans la construction comme ailleurs : autrement dit, la très grande majorité des étrangers sont des immigrés. On se permettra donc un abus qui consiste à considérer les étrangers comme un sous-ensemble des immigrés, à côté des immigrés ayant acquis la nationalité française. (Par ailleurs, au cours du travail d'observation, je n'ai rencontré que des étrangers immigrés.)

en butte à des discriminations fondées sur la nationalité, comme ce peut être le cas dans le commerce (pour l'obtention de patentes)²⁰ et *a fortiori* dans la fonction publique (ou toute autre activité contenant une clause de nationalité). Ce qui ne signifie pas que l'univers du BTP n'est pas discriminatoire, comme on le verra plus loin, mais que l'ordre sur lequel se fondent les discriminations n'est pas un ordre légal et national (il s'agit plutôt d'un ordre ethnique, voire racial, plus évanescant mais aussi potentiellement plus fermé).

En évoquant ces discriminations légales, on en arrive à un élément fondamental sans lequel on ne saurait comprendre le caractère « accueillant », pour des immigrés, du secteur de la construction (mais il en est de même pour la métallurgie, la couture, le nettoyage, la sécurité privée, etc.). Cet élément fondamental est qu'il y a en France environ 23 millions d'actifs occupés, et que sur les 23 millions d'emplois (au sens large) qu'ils représentent, plus de 7 millions sont fermés de droit aux étrangers non ressortissants de l'Union Européenne. Jusqu'en 1991, ces emplois étaient même fermés à tout étranger, si bien que beaucoup de ceux qui pourraient aujourd'hui y accéder ont entamé leur carrière à une époque où ils ne le pouvaient pas. Les principaux emplois fermés sont ceux de la fonction publique (5,2 millions) et des entreprises publiques (1 million)²¹. A ces discriminations légales directes, il faut ajouter toutes les discriminations institutionnelles indirectes, éparses, qui, sous forme de tests et de sélections sans commune mesure avec les qualités professionnelles demandées par les postes, constituent une discrimination de fait pour des immigrés moins habitués à manier, lire et écrire la langue française que les Français de naissance²².

Indépendamment de la préférence du BTP pour les étrangers (qu'on va examiner plus bas), ces derniers ne seraient pas autant « attirés » par le BTP s'ils n'étaient pas exclus d'autres secteurs. Le marché du travail auquel accèdent les étrangers est plus restreint que celui des

²⁰ Cf. l'argument de Gérard Noiriel, à propos des Italiens, et à partir d'une étude de l'INED des années 1950. Il montre que les Italiens demandent davantage la naturalisation lorsqu'ils sont commerçants que lorsqu'ils sont ouvriers du bâtiment, et conclut : « *L'enquête de l'INED citée plus haut montre qu'il n'existe pas, malgré tout ce qu'on a dit sur la vigueur du "nationalisme" polonais, de position communautaire sur la question des naturalisations. (...) Chez les Italiens, les proportions varient entre 13% (ouvriers du bâtiment parisien) et 41% (artisans et commerçants "à leur compte" de la Seine). On a ici une nouvelle illustration de la primauté de l'intérêt sur les états d'âme* » (Noiriel, 1988 : 209).

²¹ Voir le rapport du GED (2000) et aussi Gaudu (2002 : 238) : selon les estimations, c'est entre un quart et un tiers des emplois qui sont interdits.

²² Par exemple, un coffreur algérien d'une cinquantaine d'années, me voyant comme stagiaire en coffrage, me conseilla (comme beaucoup) de faire un autre métier, comme conducteur de bus. Lui, dit-il, a essayé de devenir conducteur de bus, ainsi que cariste, et il a été chaque fois recalé à l'orthographe.

Français. Leur choix d'une activité professionnelle est plus contraint. Un tel fait éclaire et transforme la ritournelle selon laquelle « les étrangers font un travail que les Français ne veulent pas faire ». Car il n'est pas question que de volonté mais aussi d'opportunité objective, réglementaire, d'occuper d'autres emplois, opportunité bien plus large pour les Français.

5.2.3. « *Les étrangers font le travail que les Français ne veulent pas faire* » ?

Un autre piège tendu par cette sentence bien connue est de laisser croire que tout se joue dans la concurrence entre travailleurs Français et travailleurs étrangers, dans leurs goûts et surtout leurs dégoûts, les Français désertant des places laissées vacantes pour les étrangers. C'est ignorer la politique des employeurs. Certes ces employeurs expriment de perpétuelles récriminations à l'égard de la main-d'œuvre qu'ils utilisent (cf. chap. 1). Certes ils présentent, à un niveau général, le recours à l'immigration comme un choix par défaut. Mais dès lors qu'on entre dans la gestion quotidienne, ils reconnaissent leur préférence pour les immigrés. Ainsi ce commentaire d'une responsable de ressources humaines d'une grande entreprise générale de bâtiment :

« En règle générale, avec la population immigrée, il y a rarement des problèmes avec la première génération qui arrive. Il peut y avoir des problèmes avec la deuxième ou troisième génération. Mais rarement avec la première. La première génération, quand elle arrive en France, tout ce qu'elle veut c'est trouver du travail, et les seuls objectifs, c'est comme les Portugais quand ils sont arrivés dans le Nord, les seuls objectifs c'était de trouver du travail, nourrir sa famille, pouvoir s'installer et recommencer une vie, parce que... (...) Donc en général, ces personnes-là, c'est pas ces personnes-là qui vont faire du bruit, ou qui vont... enfin, faire du bruit, je sais pas si c'est le terme qu'il faut employer, qui vont... C'est plutôt des gens qui sont motivés et qui vont se donner à fond dans leur métier. »

Il faudrait ainsi évoquer toutes les fois où, me présentant dans des agences d'intérim pour un emploi dans le bâtiment, je me suis entendu répondre : « *Je pense que ce n'est pas pour vous* » (éventuellement augmenté de : « *Je vous verrais plus dans la manutention* »). De manière plus précise, un commercial d'intérim (depuis vingt ans dans le métier) expliquait en entretien ses choix en matière de manœuvres (poste principalement occupé par des immigrés maliens) :

« Les Français c'est des feignants. Alors que... bah oui, tu regardes, on peut toujours dire "tiens les étrangers, c'est le chômedu", mais par exemple si on a des Français qui bossent, eux ils vont nous demander des attestations Assedic, les boubous²³ ils ne nous demandent jamais d'attestation d'Assedic, les mecs ils se démerdent pour retrouver du boulot. C'est vrai, quoi qu'on dise. Je veux dire, moi, si j'ai... si une entreprise utilisatrice me demande quelqu'un, si j'ai un Français ou un étranger, moi je place plutôt l'étranger que le beauf. (...) Le problème, c'est que le Français, il n'aura pas la même culture, donc il ne se fera pas... L'autre, là-bas, boubou, il va aller sur le chantier, le chef il va lui secouer les plumes, "tiens tu fais ça, tu vas là, tu montes ça", bon il va le faire. Il n'en a rien foutre, lui, il est là pour bosser, il faut qu'il ramène un peu de pognon, de toute façon il a une partie de sa famille à nourrir là bas, donc etc., etc. Le Français, attends, ça ne l'intéresse pas, lui. De toute façon, il n'y en a jamais qui se proposent en manœuvre. »

Plutôt que de dire que « les étrangers font le travail que les Français ne veulent pas faire », il vaut mieux prendre le raisonnement dans l'autre sens : dans certaines activités, les employeurs recrutent prioritairement des étrangers, dont ils supposent qu'ils seront moins exigeants que des Français (Morice, 2002 : 45). Cette manière de formuler les choses est plus dynamique. En effet, la première formulation réduit la relation de ces deux entités à une distribution stable des tâches : aux nationaux les « normales », aux étrangers ce qu'ont laissé les nationaux, c'est-à-dire les tâches pénibles, sales, dangereuses et exigeantes. Au contraire, il existe une dynamique permanente de transformation des emplois, conduite par les évolutions économiques, technologiques et les politiques d'entreprise, dans laquelle le rapport entre nationaux et étrangers forme un dispositif majeur : l'utilisation massive d'étrangers a permis une augmentation de la division technique (cf. chap. 2 et chap. 6 et 8), et elle a percé la voie de la précarisation du travail, de l'éclatement et de l'instabilité des statuts des salariés²⁴ – de tous les salariés. Reste à savoir ce qui fait des étrangers ou, plus largement, des immigrés (ou du moins certains immigrés) une population travailleuse plus à même de satisfaire les exigences des employeurs du BTP.

²³ Terme qui, dans le bâtiment, désigne les Africains de l'ouest, mais plus précisément encore (ou avec plus de succès) les manœuvres ouest-africains. Utilisé quelquefois sur les chantiers, il y est cependant moins répandu que le terme « Mamadou » (cf. chap. 13).

²⁴ Cf. l'analyse d'Odile Merckling (1998).

5.3. Toute programmation de tâche est une conception de l'être humain qui la remplit

Dans les entretiens, les employeurs rattachent la satisfaction qu'apportent les travailleurs immigrés (en tant que fournisseurs de force de travail) à leur être tout entier : que ce soit à leurs projets existentiels (« *il n'en a rien à foutre, il est là pour bosser, il faut qu'il ramène un peu de pognon* ») ou à leur être culturel supposé (« *il n'aura pas la même culture* »). N'y aurait-il pas là une sorte de contradiction ? En effet, nous sommes dans un système (en particulier dans l'intérim, un peu moins dans la grande entreprise) où la relation salariale est circonscrite à son aspect le plus marchand, où seule la force de travail fournie est prise en considération, où le travailleur comme personne est ignoré (cf. chap. 4). La subjectivité du travailleur, prise en compte par certaines grandes entreprises à l'égard de leurs personnels stables, est dans le bâtiment plus qu'ailleurs évacuée par l'échange contractuel et froid d'un salaire contre une mesure de force de travail. Et pourtant ce travailleur, ignoré au moment de la négociation salariale, hante les discours des employeurs. L'être humain est insécable, et les patrons ne peuvent, et ne veulent, l'ignorer : ils anticipent sur le type de prolétaires prêts à occuper le type d'emplois qu'ils proposent.

Erving Goffman a théorisé l'existence permanente, même implicite, d'une conception de l'être humain tout entier derrière l'assignation d'un rôle défini et circonscrit. « *Dans notre société, comme dans d'autres sans doute, une "organisation utilitaire" ne se contente pas d'utiliser l'activité de ses membres, elle définit aussi les normes officielles en fait de bien-être, de valeurs associées, de stimulants et de sanctions. (...) Les dispositions sociales propres à toute organisation impliquent donc une conception très précise de ses membres, une conception qui, d'ailleurs, ne les concerne pas seulement en tant que membres, mais plus profondément en tant qu'êtres humains. (...) Toute organisation impose donc une contrainte mais, ce qui nous intéresse ici, c'est qu'à un certain stade elle implique aussi une contrainte de l'être lui-même, c'est-à-dire l'obligation d'avoir tel trait de caractère et de participer à tel univers.* » (Goffman, 1968 : 235-243) L'important est dans le « *toute organisation* » : le statut conféré par les employeurs à la subjectivité des travailleurs n'est pas moins mystérieux dans

les milieux de travail où ces employeurs l'ont officiellement bannie, que dans ceux où ils lui donnent droit (et souvent devoir²⁵) de cité.

Qu'est-ce à dire dans le cas du bâtiment ? D'une part, que le recours à des travailleurs immigrés répond à une définition des postes qui réclame tout autant, sinon davantage, des qualités sociales, telles que disponibilité, obéissance, etc., que des aptitudes professionnelles. D'autre part, que la qualité sociale suprême est de se montrer disponible, obéissant, etc., d'accepter les conditions d'emploi et de travail, sans « *faire de bruit* ». Il faut que l'être social des travailleurs utilisés soit tel que, précisément, il n'apparaisse pas et ne perturbe pas le cours de la production. S'ils ont une subjectivité, s'ils pensent quelque chose de leur travail, en tout cas ils la « mettent en sourdine ». Il faut que cette subjectivité reste invisible, que les travailleurs acceptent les postes ingrats auxquels on les destine, que cette acceptation autorise leurs employeurs à ne voir en eux que bras vigoureux et bouches closes. Pour n'avoir au bout du compte que des bras, il faut penser les êtres qui les portent : du point de vue des employeurs du bâtiment, il s'agira plutôt d'immigrés.

Pourquoi sont-ils fondés à croire cela ? On peut envisager la soumission et le silence relatifs des immigrés sous deux angles différents, développés plus bas : 1) De la distance : perspective, pour les immigrés, d'un « retour au pays » ; inclusion du travail dans un projet plus large de valorisation personnelle future au sein de la société d'origine, et non de valorisation par le travail dans la société d'accueil ; appartenance à un ménage non entièrement prolétarisé, dont la reproduction ne dépend pas du seul salaire mais aussi de

²⁵ La prise en compte contemporaine de la subjectivité des travailleurs par les entreprises, prise en compte qui laisse planer la menace de la prescription, de la rationalisation, voire du pillage de cette subjectivité, est un phénomène que décrivent de nombreux ouvrages de sociologie, mais aussi de psychologie et de psychodynamique du travail. Le modèle de la compétence, qui tend à supplanter celui de la qualification dans le management contemporain, inclut explicitement l'exigence de mobilisation de la subjectivité du travailleur (« *savoir-être* » – voir par exemple Bellier, 2004). La prise en compte de la subjectivité ne se traduit pas seulement par un développement de la participation, un accroissement de l'autonomie ou une amélioration concertée des conditions de travail ; mais aussi par le patriotisme d'entreprise, la coopération contrainte avec les supérieurs, l'obligation de croire ou faire croire que la servitude est volontaire et enthousiaste. « *La mise à disposition de l'employeur de la subjectivité du salarié est une composante pleine et entière de la compétence, la sollicitation de celle-ci faisant passer un seuil nouveau en matière d'implication du sujet dans son travail. (...) La convergence des intérêts des salariés et de leur hiérarchie dans l'entreprise revient ainsi comme un leitmotiv.* » (Durand, 2004 : 120) Pour une analyse sous l'angle de la psychologie du travail, on peut se référer à Clot (1999) et, en psychodynamique, à Dejours (1998). Selon ce dernier, aux incursions patronales dans la subjectivité des travailleurs, fait pendant la réticence des organisations syndicales à s'engager sur ce terrain, par peur de « *conduire à des pratiques individualisantes et de nuire à l'action collective* ». Le résultat serait d'avoir fait l'impasse sur l'envers de cette subjectivité positive promue par les entreprises : la souffrance (Dejours, 1998 : 47-49).

productions domestiques. 2) De la contrainte : opportunités restreintes, infériorisation juridique et sociale dans le pays d'accueil, besoin d'argent pressant pour soi et pour la famille voire au-delà, etc. La difficulté consiste à saisir ces dynamiques sans les essentialiser : la multiplicité des situations fait qu'il n'y a pas de rupture nette entre le rapport au travail des Français et des étrangers, ou des Français de naissance et des immigrés, mais un continuum d'attitudes. Et surtout, les arguments qui visent à expliquer l'attitude de travailleurs immigrés peuvent être les mêmes qui justifient leur subordination. Ainsi l'idée que les immigrés se trouvent dans une pure logique d'accumulation monétaire en vue d'un retour – ce qui peut être vrai mais n'a rien de systématique – peut justifier une politique d'exclusion politique (privation du droit de vote, titres de séjour précaires, etc.) – qui, elle, est systématique. Aussi faut-il examiner chacun des arguments avec circonspection.

5.4. Des travailleurs sans qualités industrielles ?

Les travailleurs immigrés seraient des prolétaires particuliers en ce qu'ils ne seraient pas (pas encore) marqués par la culture industrielle. Présumés paysans, issus d'un système social pré-capitaliste, sans qualification liée à l'industrie, ils seraient instrumentalisés, et cette instrumentalisation aurait des conséquences ambivalentes sur la production. D'un côté, les immigrés favoriseraient la modernisation des systèmes productifs, qui implique une déqualification du travail qu'acceptent mal les autochtones. Mais de l'autre, cet afflux de main-d'œuvre, en augmentant l'offre de travail, tendrait à retarder cette même modernisation²⁶. Discours contradictoire qui renvoie aux usages successifs de la main-d'œuvre immigrée, appréciée pour sa malléabilité aussi bien en période de croissance qu'en période de crise : « *Dans le premier cas [la croissance], leur flexibilité (on disait alors "souplesse") a facilité l'ajustement rapide et efficace de l'offre à la demande de travail, à une époque où les décideurs se plaignaient de la trop forte rigidité de comportement de la*

²⁶ Voir Merckling (1998 : 27-53) et Sayad qui analyse cette approche comme un élément du discours faisant de l'immigration un coût (1999 : 123) : « *Le "profit" représenté par la force de travail qu'il apporte – et qui a pour contrepartie le salaire qu'on lui verse et qu'il peut transférer – tend à être redéfini comme un "coût", un "coût" direct lorsque l'immigré est chômeur, perdant de ce fait personnellement la justification qui faisait son existence, un "coût" indirect lorsque l'immigré est occupé comme si l'emploi qu'il occupe constituait une sorte de manque à gagner, de dommage virtuel occasionné à la main-d'œuvre nationale* ». Il écrit plus loin que pour le pays d'immigration, la présence de l'immigré « *est une présence qui ne saurait avoir sa fin en elle-même et qui, par conséquent, qu'elle soit acceptée ou dénoncée, relèverait d'une constante justification* » (ibid. : 402).

main-d'œuvre nationale. Dans le second, ils ont concouru autant à différer les conséquences sociales de “la crise” pour les nationaux (licenciements massifs dans l'industrie) qu'à faciliter la restructuration du système productif (forte mobilité vers le tertiaire). Ils ont, chaque fois, parfaitement répondu à cette exigence de “flexibilité” tenue aujourd'hui pour un gage essentiel de la “modernité” » (Marie, 1996).

On trouve, surtout avec le retournement de conjoncture, un discours modernisateur (et parfois moralisateur) qui reproche aux travailleurs immigrés ce qu'on leur demandait : une extériorité préalable au monde industriel. Ils seraient une force de résistance à l'efficacité productive, pour tout dire à la rationalité, en raison de mentalités « archaïques », « pré-industrielles », etc. Les entreprises, en les employant, cèderaient à la facilité de payer leur main-d'œuvre moins chère, mais retarderaient d'autant leur modernisation. Dans le bâtiment, ce discours concerne notamment la sécurité : la fréquence des accidents du travail serait due à une faiblesse de l'intériorisation des normes de sécurité par les travailleurs, en particulier les travailleurs immigrés.

On peut citer ainsi l'étude d'un psychologue, qui curieusement explique les accidents par la « mentalité » (religieuse) des travailleurs immigrés du bâtiment, en particulier ceux d'origine paysanne. « Il nous a paru essentiel de s'interroger sur le problème fréquemment soulevé de l'inadaptation des Maghrébins au travail industriel. (...) Il convient d'analyser le problème de l'adaptation au travail industriel non seulement sur le plan des capacités et aptitudes mais aussi sur le plan culturel, de façon à mieux repérer les conflits culturels qu'ils auront à surmonter » (Bellagh, 1983 : 7-10). Selon lui, les travailleurs maghrébins ne verraient dans les accidents que « fatalité » inévitable. Dès lors, ne cherchant pas à les éviter, ils ne respecteraient pas les règles standardisées de sécurité susceptibles de les protéger. En 1966, un médecin-conseil de l'Organisme professionnel de prévention du BTP (OPPBTP), organisme paritaire dédié à la sécurité, présentait ainsi la mission de son employeur : « Faire du travailleur “migrant” un travailleur “émigré” en l'aidant à se détacher de son groupe ethnique où, d'instinct il cherche refuge et à s'incorporer dans son nouveau milieu social et professionnel » (cité par Henneresse, 1979 : 234-235 – voir le chapitre 7 sur l'organisation de la sécurité en chantier). On entrevoit les mérites d'un tel discours, du point de vue des entreprises : si tout ce qui se passe en chantier découle des mentalités (archaïques) de ses travailleurs, il n'est pas besoin d'interroger l'organisation du travail.

Plus largement, on reproche aux immigrés utilisés par le bâtiment d'être sans qualités, c'est-à-dire sans aptitudes aux métiers du bâtiment, et au-delà de ne pas être adaptés au travail

industriel (cf. la citation de F. Bouygues en introduction). Pourtant, parler d'absence de « culture industrielle » chez les immigrés est peu conforme à ce que l'on peut observer concrètement, et témoigne d'une tendance à inverser causes et effets. L'argument explique le recours à l'immigration, et les manières d'y recourir, moins par les politiques d'entreprise que par la nature des immigrés eux-mêmes. Or en pratique, la diversité des origines et des parcours professionnels des immigrés est plus large que l'éventail de postes que les entreprises entendent leur attribuer. Certes, rares sont les ouvriers immigrés du gros œuvre qui travaillaient dans le bâtiment avant leur arrivée en France. Mais, si beaucoup étaient d'origine paysanne, d'autres étaient des commerçants, parfois des étudiants ou des ouvriers d'usine. Et quelques-uns ont travaillé dans le bâtiment, ce qui ne leur a pas apporté de complaisance particulière de la part des entreprises. En témoignent ces deux extraits d'entretien : le premier est celui d'un chef de chantier qui explique pourquoi la main-d'œuvre récemment immigrée, même formée au bâtiment, n'est selon lui pas qualifiée ; le second celui d'un maçon algérien arrivé dans les années 1960.

« Donc maintenant il y a de la main-d'œuvre qui vient. Des Africains, il y a des Turcs. Des Européens, il n'y en a presque pas. Donc les gens, ce sont des bosseurs, mais ils ne connaissent pas le métier du tout. Et le métier, même celui qui est maçon ou coffreur en Turquie, c'est pas la même chose ici. C'est pas pareil. C'est pas le même matériel, c'est pas... Même les grues elles sont pas pareilles. Vous voyez ce que je veux dire ? (...) Il y a le plomb, il y a les banches, il y a le plomb pour les banches, il y a le plomb pour les parpaings, il y a plusieurs outils, alors qu'eux ils mettent juste le petit niveau comme ça, avec le niveau comme ça ils vont plomber un mur. Ça va venir. Mais il faut quand même une dizaine d'années pour dire que la main-d'œuvre qui arrive maintenant, dans les années 2000, mais elle va être bonne en 2010 ou 2020. »

[Chef de chantier]

« — *Vous m'avez dit que vous aviez appris le métier en Algérie ?*

— Oui j'ai fait mon apprentissage à l'école d'apprentissage en 63. (...) J'ai eu mon CAP en formation professionnelle maçonnerie générale et quand je suis venu en 64... Vous savez, après l'indépendance, ici ils croient pas trop... même si vous avez un diplôme, ils vous croient pas, parce que c'est un diplôme algérien, et puis on vient d'avoir l'indépendance... Alors ils ont pas voulu accepter. »

[Maçon, « maître compagnon »]

Dire que l'immigré est nécessairement une « page blanche » sur laquelle s'inscrit la culture industrielle du pays d'accueil est donc faux. Ou plutôt, ce serait la traduction déformée de l'intention des employeurs à l'égard de cette main-d'œuvre immigrée : qu'elle soit la chambre

d'enregistrement passive de leurs stratégies productives. Comme l'écrit Jean-Claude Beaune, « *la qualification professionnelle se dissout rapidement dans un contexte où rien n'est fait pour que l'immigré soit seulement informé de sa tâche future, alors que son employeur qui s'est déjà placé lui-même dans une posture complaisante n'essaie même pas de savoir quelles qualifications pouvaient être celles de l'arrivant – il lui faut une main-d'œuvre amorphe et mécanique, un automate qui obéit et rien d'autre* » (1989 : 103).

Cependant, l'extériorité supposée des immigrés au monde industriel a une réalité, que les analyses marxistes amènent à formuler de manière inverse : le monde industriel, et plus précisément capitaliste, s'étend et s'impose à des sociétés et des individus qui lui étaient, partiellement ou entièrement, étrangers. Le capitalisme a besoin de cette expansion, il se doit d'incorporer en permanence de nouveaux prolétaires sans héritage et sans expérience de l'industrie. Car ces derniers présentent au moins deux avantages : 1) ils ne sont pas entièrement dépendants de l'économie capitaliste en termes de ressources, bénéficiant encore du soutien d'une économie domestique (au pays d'origine) pour la reproduction de leur force de travail et de leur descendance (Wallerstein, 2002 [1983] : 24-27) ; et 2) ils ne sont pas complètement intégrés « en esprit », c'est-à-dire que leurs aspirations ne sont pas (ou pas complètement) liées à une insertion dans l'économie capitaliste – ce qui laisse présager une plus grande docilité en même temps qu'une plus grande instabilité. Dans ce cadre d'analyse, les travailleurs immigrés se définissent moins comme porteurs d'une « culture non industrielle » transplantés dans une « culture industrielle », que comme acteurs d'un entre deux, social et existentiel : ils sont en transit, entre un prolétariat dont la reproduction repose encore sur des unités de production domestiques, et un autre entièrement dépendant des ressources qu'il tire du système capitaliste²⁷. Ce sont donc des trajectoires sociales qu'il faut analyser, celles qui font des immigrés un « *autre type de prolétaire* », et non des cultures supposées englobantes, figées et exportables telles quelles. J'emprunte l'expression « *type de prolétaire* » à Maryse Tripier, lorsqu'elle interroge le développement de l'immigration après guerre : « *Pourquoi et comment devient-on migrant au cours de cette période ? Les*

²⁷ Cf. les différentes fractions du prolétariat distinguées par Claude Meillassoux (1975 : 199-201 – et de manière générale, l'ensemble de l'ouvrage pour l'analyse de la soumission des économies domestiques à l'économie capitaliste). Son analyse amène à distinguer radicalement les immigrés et leurs descendants : « *Tous les mouvements migratoires coïncident avec un regain de l'expansion capitaliste par l'apport gratuit en force de travail que représentent ces transferts vers les zones d'emploi. La contrepartie de ces gains (qui ne durent, lorsqu'il s'agit de ces migrations définitives, qu'autant que la vie active de l'immigrant), c'est l'augmentation brusque du coût de remplacement de cette main-d'œuvre à la deuxième génération, lorsqu'il doit être entièrement assumé par le secteur capitaliste* » (ibid. : 164).

employeurs insistent traditionnellement sur l'existence de besoins en main-d'œuvre non satisfaits. Cette thèse des déficits quantitatifs correspond à la période de conjonction d'une politique de maintien d'une forte population rurale et d'un affaiblissement précoce de la fécondité paysanne. Cet équilibre n'empêche pas que de nombreux paysans participent, par le biais de la pluri-activité, à une "proto-industrie", mais l'industrialisation à grande échelle appelle un autre type de prolétaire, détaché pratiquement de la terre » (Tripier, 1990 : 25 – c'est moi qui souligne). Si l'on articule cette réflexion à l'analyse de Claude Meillassoux, on dira que ce « type de prolétaire » doit dépendre du système capitaliste pour la reconstitution quotidienne, immédiate, de sa force de travail (si le travailleur cultive parallèlement la terre, il dispose de trop d'autonomie relativement aux besoins des capitalistes pendant l'accélération de l'industrialisation), mais que la reproduction à long terme de sa force de travail, c'est-à-dire l'engendrement et l'éducation des enfants (improductifs), doit être assurée ailleurs.

5.5. Affronter l'indignité au travail : les projets alternatifs des travailleurs immigrés

Ce qui rend possible une exploitation spécifique, accentuée, des travailleurs immigrés, c'est donc que ces derniers voient une part de leur force de travail reproduite par des économies de type domestique. Mais dire cela, c'est s'en tenir aux raisons qui font que c'est matériellement possible. Cela permet de comprendre que les travailleurs immigrés « réchappent » de cette exploitation, qu'ils vivent malgré tout, ou du moins se reproduisent en tant que groupe, là où d'autres fractions du prolétariat n'y survivraient pas. Mais cela ne rend pas compte des médiations, collectives et individuelles, notamment psychiques, par lesquelles cette exploitation est acceptée.

Lorsqu'une responsable RH déjà citée déclare qu'« *on n'a pas de problème avec la première génération* », on serait tenté de croire qu'une sorte d'harmonie règne : d'un côté des conditions de travail pénibles, de l'autre des travailleurs (immigrés) socialement armés pour les affronter sans rechigner. Pourtant le rejet du bâtiment et de ses conditions est, au moins dans les paroles des travailleurs immigrés, très fort. Il emprunte généralement une phrase qui pour être banale, n'en est pas moins significative : « *C'est la merde* ».

« Les Français disent que les Arabes prennent leur travail, mais tout ce qu'on prend c'est la merde. » [Ferrailleur intérimaire – note du 11/02/2004].

Sur B2 un coffreur intérimaire me dit : « C'est la merde, hein, le bâtiment ? » J'acquiesce et lui demande depuis combien de temps il y est. « Ça fait 20 ans. Tous les jours tu es à courir. On dit les immigrés, les immigrés, mais tu connais des Français qui viendraient faire ça ? » [Note du 23/02/2004]

En regard de ces nombreuses révoltes en aparté, la contestation ouverte est faible. Cela s'explique en partie par la distance que les travailleurs immigrés parviennent à maintenir vis-à-vis du travail. Distance qui tient tant que le travail du bâtiment est subordonné à un projet qui lui est extérieur (et donc tant que le projet paraît réalisable), lié souvent aux réseaux sociaux du pays d'origine. Cela est particulièrement vrai lors de ce qu'Abdelmalek Sayad appelle le « *premier âge de l'émigration* » : « *Aussi l'émigré d'alors, paysan qui ne s'était séparé des siens, de sa terre, de ses activités que physiquement et provisoirement, était-il mandaté par sa famille et plus largement par la société paysanne pour une mission bien précise, limitée dans le temps parce que limitée dans ses objectifs* » (1999 [1977] : 60-61). Et ce n'est pas parce que, comme c'est souvent le cas aujourd'hui, les immigrés du bâtiment sont davantage citadins ou moins contrôlés par la communauté paysanne, que tout projet est annulé. Certes, dans les pays d'origine, le développement de l'urbanisation, de l'industrialisation, de la propriété privée de la terre, et corrélativement de l'individualisme, a changé la donne des migrations – l'objectif de sauvegarder la communauté paysanne s'est brouillé. Mais cela n'empêche pas que le passage par la France demeure un détour, participe d'un projet de valorisation personnelle au sein du pays d'origine et de son nouveau contexte. Quel que soit le dessein final, l'accumulation de ressources monétaires en vue d'un retour reste le but de bien des immigrés.

Par exemple, Chaïeb, coffreur tunisien. Cela fait 20 ans qu'il vient en France, 16 ans qu'il est coffreur (il a fait un stage de formation en Tunisie, « mais là-bas ils ne construisent qu'avec de la pierre »). Il a travaillé pendant 8 ans dans une entreprise, puis en intérim. Ça paie bien, dit-il (presque 12 euros par heure), « et en plus je suis libre » : il retourne en Tunisie, auprès de sa femme et de ses six enfants qui sont toujours restés en Tunisie, de novembre à mars. Il a pu acheter là-bas deux taxis, qu'il loue à des chauffeurs. « Et tu n'as pas envie de rester en Tunisie ? — Comme dit le proverbe, je ne sais pas s'il est arabe ou français : plus on a, plus on aime. » Il voudrait avoir de quoi acheter une grande terre près de chez lui, qu'il convoite

depuis longtemps, et qui, aménagée avec un puits, donnerait de fabuleuses récoltes.
[Note du 03/04/2003]

Autre exemple de valorisation par le passage en France, avec Alain, un manoeuvre congolais qui provoquait souvent des discussions houleuses au sein du vestiaire peuplé principalement de manoeuvres maliens. Un matin, il harangue ses collègues sur le thème du retour au pays : « Combien je vais gagner si je retourne au pays ? Toi, tu veux retourner au pays ? (à un des Maliens) — Oui. — Mais c'est pas possible. Tu sais combien gagne un fonctionnaire au Zaïre ? Au maximum, 1 000 francs par mois. Qu'est-ce que je vais faire avec 1 000 francs par mois ? Il faut me payer, moi, j'ai de la valeur, je viens de France. Il n'y a qu'en France que je peux gagner 7 000 francs par mois. » [Note du 10/04/2002]

Si le projet n'est pas lié au pays d'origine, il sera alors celui d'une installation en France, par exemple en se mettant à son compte. Dans ce cas, le bâtiment fait figure de secteur de transit, avant une véritable promotion au sein du pays d'accueil. Or le bâtiment, du moins le gros oeuvre, ne peut faire réellement figure de secteur de transit que pour les immigrés, car pour les natifs, il est d'emblée vu comme un secteur de relégation (pour eux, ce seraient davantage les métiers non qualifiés des services qui joueraient le rôle de secteur de transit). Aussi, dans tous les cas, la distance que posent les travailleurs immigrés vis-à-vis du travail leur est spécifique. Elle les distingue de leurs enfants, dont le rapport au travail serait, fera-t-on l'hypothèse, moins instrumental et plus existentiel²⁸.

De fait, la reconnaissance (discrète) des qualités de la main-d'oeuvre immigrée par ses utilisateurs est toujours suivie du constat attristé que sa descendance déserte. Et l'on pourrait généraliser le propos à tous les secteurs friands de main-d'oeuvre immigrée. En 1948, Hughes écrivait à propos des Etats-Unis que « ... *les managers évoquent avec nostalgie la première génération sans ambition de Polonais, de Franco-Canadiens, ou de paysans-travailleurs d'autres groupes ethniques. (...) En esprit, ils n'étaient pas complètement industrialisés. Une deuxième génération, qui insiste sur l'avancement au sein de l'industrie, subit une comparaison défavorable avec ses pères* »²⁹ (Hughes, 1971b [1948] : 84). Cette faible

²⁸ Chantal Nicole-Drancourt et Laurence Roulleau-Berger écrivent à ce propos : « *La qualification d'OS (...) apparaît comme le produit d'une véritable discrimination ethnique, créant chez le jeune immigré un fort sentiment d'indignité sociale. Ici le rapport au travail ne dépend plus du seul travail, mais plus globalement du rapport que les jeunes immigrés entretiennent avec la société d'immigration tant sur le plan économique, social que politique. Le travail ne peut prendre le même sens pour les jeunes ouvriers français que pour les jeunes OS immigrés. (...) Le travail ne peut prendre alors qu'une dimension instrumentale immédiate* » (2001 : 179-180).

²⁹ « *... managers speak with nostalgia of the unambitious first-generation of Poles, French-Canadians, or peasant-workers of other ethnic groups. (...) In spirit, they were not completely industrialized. A second or later generation which insists on advancement within industry is compared unfavorably with their fathers.* »

« industrialisation en esprit » pourrait signifier que, pour les immigrés, la dimension instrumentale du travail (moyen pour d'autres fins, pour d'autres types de valorisation sociale, détour pour se faire reconnaître dans des univers hors travail ou dans d'autres univers de travail) est plus importante que pour leurs enfants, pour qui le travail serait davantage un support direct de valorisation sociale. Pour ces derniers, grandis en France, promis à une vie en France, pour qui la France est la société d'origine (quoique cette société en dise), le travail est le projet lui-même, il est le support de la réussite, il est la réussite³⁰. La manière d'affronter la pénibilité des conditions de travail et l'indignité qu'elles signifient s'en trouve affectée³¹.

S'intéressant à des descendants d'immigrés portoricains (par ailleurs dealers à New York), Philippe Bourgois commente ainsi la concurrence que leur font les immigrés mexicains pour les emplois ouvriers : « En plus du fait concret qu'ils tolèrent des standards de vie plus bas et acceptent des conditions de travail plus exploitatrices, les Mexicains récemment arrivés ont une expérience du racisme et de la subordination différente de celle des Afro-américains et des Portoricains. Leur sens de l'estime personnelle ne donne pas lieu à des hiérarchies ethniques et à des définitions de la valeur personnelle du même ordre que celles qu'ont construites ceux qui sont nés en Amérique du Nord. La plupart des expressions les plus subtiles du racisme et du manque de respect que connaissent les Latinos ne les concernent tout simplement pas. Bien sûr, cette protection partielle du "manque de respect" par d'autres groupes ethniques va diminuer au fur et à mesure que les nouveaux arrivants mexicains développeront plus d'enjeux affectifs et personnels dans la société qui les environne, et qu'une seconde génération de Mexicains, nés à New York, prendra de l'âge » (Bourgois, 2001 : 204-205).

Cette distance vis-à-vis du travail, cette résistance à ses agressions matérielles et symboliques (résistance au sens de la physique, c'est-à-dire que les agressions « glissent » en partie sur leur cible), Renaud Sainsaulieu la décrit comme une position de retrait. Il réunit dans cette posture plusieurs catégories de travailleurs, dont les immigrés : « A l'extérieur de l'entreprise, les gens peuvent avoir d'autres

³⁰ Ou, comme l'écrit Pierre Bourdieu : « *Le travail salarié est le support sinon le principe, de la plupart des intérêts, des attentes, des exigences, des espérances et des investissements dans le présent, ainsi que dans l'avenir ou le passé qu'il implique, bref l'un des fondements majeurs de l'illusio comme engagement dans le jeu de la vie* » (1997 : 263).

³¹ Dire que le travail est un support de valorisation sociale n'implique pas qu'il apparaisse comme une « valeur » en soi, comme il a pu être présenté au travers d'un certain mouvement ouvrier. Je ne dis pas que les jeunes grandis en France aiment davantage le travail, mais qu'ils sont davantage contraints de se positionner par rapport à lui, d'une manière quasi existentielle. L'« allergie au travail » diagnostiquée dans les années 1970, et relevée depuis lors sous divers noms, découle de cette hypothèse plutôt qu'elle ne la dément : c'est parce qu'on doit choisir une profession, porteuse, prestigieuse, rémunératrice, etc., et parce que les opportunités sont en pratique plus fermées, qu'on peut en venir à rejeter le travail salarié. Lorsqu'on soumet son travail à d'autres objectifs dans d'autres univers, par exemple acheter un commerce dans son pays d'origine, on a des chances d'être moins sujet à cette « allergie ».

occasions d'accès au pouvoir dans leurs relations de famille, de loisirs et de vie urbaine ou rurale. Or, pour un bon nombre de travailleurs comme les femmes, les jeunes et les étrangers récemment immigrés, les stratégies d'adaptation à un travail sans intérêt ni avenir sont nettement influencées par l'intégration à d'autres univers parallèles où l'on dispose de plus d'atouts dans les relations » (Sainsaulieu, 1988 : 89)³².

Distinguer le rapport au travail des immigrés de celui des descendants d'immigrés n'est pas qu'une vue théorique. C'est aussi ce que font ordinairement les immigrés eux-mêmes. Soit que, âgés et ayant des enfants, ils décident que leur travail n'est pas bon pour leur progéniture, leur conseillent d'éviter le bâtiment et assument de manière positive que « *les jeunes ne sont pas faits pour travailler comme nous* » (cf. chap. 1)³³. Soit que, jeunes et récemment arrivés, ils cherchent à se distinguer d'une autre jeunesse, celle qui est « *née ici* » et à qui l'on reproche de « *faire des conneries* »³⁴.

C'est chez les ferrailleurs, souvent récemment immigrés du Maghreb, que j'ai retrouvé le plus souvent cette position :

³² Dans une veine sociologique proche, une étude récente sur « *la place du travail dans l'identité* », fondée sur une enquête par questionnaire, veut montrer « *la spécificité des immigrés de première et deuxième génération* » (Garner *et al.*, 2005). En réalité, elle montre la profonde hétérogénéité entre les deux « générations » – ce qui ne la conduit pas cependant à s'interroger sur cette catégorie d'« *immigrés de deuxième génération* », qui désigne des individus qui non seulement ne sont pas immigrés, mais en plus ne présentent pas les mêmes attitudes que les immigrés. D'après les réponses aux questionnaires, les immigrés soutiennent davantage que la moyenne que le travail est aussi ou plus important que d'autres choses (tandis que les enfants d'immigrés le soutiennent moins que la moyenne) ; en revanche, les immigrés présentent moins que la moyenne leur travail comme une source d'identification (tandis que les enfants d'immigrés sont proches des Français issus de Français). Les auteures ne cherchent pas à expliquer le contraste entre l'importance accordée par les immigrés au travail et la faible identification (relativement aux autres catégories) que celui-ci procure. On peut faire l'hypothèse que l'importance donnée par les immigrés au travail en révélerait son aspect instrumental, de moyen pour d'autres fins, pendant que leur faible identification à leur travail témoignerait de ce qu'il n'est pas (ou moins que pour leurs enfants) une fin en soi. La moindre importance donnée au travail par les enfants d'immigrés peut s'interpréter comme une volonté de mettre à distance cet univers qui détermine si fortement leur être social, détermination que traduit en revanche leur fort taux d'identification à leur travail relativement aux immigrés.

³³ « *Le point de vue général est que le fils ait un autre travail que celui du père* », concluent pour leur part les auteurs de l'enquête auprès d'OS de Billancourt (Lazarus *et al.*, 1986 : 158).

³⁴ Il faudrait voir ce qu'en disent des descendants d'immigrés, ce qui ne rentrait pas dans le cadre de cette enquête. J'ai discuté de mon travail de recherche avec un ancien camarade de collège qui, descendant d'immigrés et ayant travaillé une seule journée dans le bâtiment, eut ce commentaire : « *Trop dur. J'ai porté des sacs de cailloux et tout, il y avait plein de poussière, je crachais des trucs noirs. J'ai lâché l'affaire au bout d'une journée. Les autres, c'est des gars qui viennent du bled, ils parlent à peine français, eux ils bossent, ils ont l'habitude. Je suis parti au bout d'une journée, je n'ai même pas demandé ma paie le soir tellement j'avais honte de ne pas avoir tenu le coup. (...) Les mecs, ils ont l'habitude, c'est comme dans leurs gènes. (...) Nous, on est habitués aux Français, à la mentalité française, à midi on s'arrache. Mais le gars il continue à détruire le mur.* » Étonnamment, son étonnement devant la capacité des immigrés à faire ce travail l'entraînait dans des rationalisations proches de celles que j'entendais du côté des commerciaux d'intérim : « *ils ont l'habitude* » (contre toute évidence, puisque peu viennent du bâtiment), « *c'est comme dans leurs gènes* » (et l'on s'oriente là vers une interprétation raciste).

« Moi je m'en fous. Je m'en fous de la fatigue, je fais du ferrailage, je m'en fous tant qu'il y a un salaire. Je suis fier, chaque semaine je touche l'acompte, j'achète ce que je veux. (...) Ceux qui sont nés là ne travaillent pas dans le bâtiment. Ils volent. Mais nous les Arabes du bled, on ne peut pas. Notre religion l'interdit. » [Note du 11/02/2004]

Un autre raconte qu'il s'est marié avec une Française. Son beau-père disait ne pas aimer les Arabes, mais aurait changé d'avis en découvrant son gendre : « Il a compris que les Arabes ne sont pas... Mais il faut dire que les Arabes nés ici, c'est de la merde. » [Note du 15/07/2004]

Abdelkader, le ferrailleur dont j'ai décrit le parcours au point 5.1.2., commente ainsi le fait d'avoir grandi en Algérie, alors que son père travaillait en France : « Ça vaut mieux pour moi. Les Arabes qui ont grandi ici, ils ont une mentalité spéciale, ni celle des Français, ni celle des Arabes. Ils ne veulent pas travailler sur un chantier, même s'ils n'ont pas un franc en poche. Ils préfèrent voler. » [Note du 04/03/2004]

Pour résumer l'argument : si les travailleurs immigrés endurent (plutôt qu'ils n'acceptent) le travail du bâtiment, c'est qu'ils parviennent à le subordonner à un projet qui le dépasse et l'englobe. Ils construisent leur dignité, davantage que d'autres, dans des réseaux extérieurs à l'univers de la production. Bien entendu, cet argument n'est valable qu'en termes de tendance : selon les parcours, cette mise à distance du travail est plus au moins développée. On peut faire l'hypothèse que plus le séjour s'allonge, plus l'engagement pratique et affectif dans le travail est important, et plus la souffrance (comme la résistance) ont de chances de se déployer.

Cependant, expliquer que les immigrés endurent leur travail simplement par le fait qu'ils le mettent subjectivement à distance, ce serait faire l'impasse sur les contraintes objectives qui les poussent également à supporter. D'autant que la mise à distance subjective, qui explique que telle ou telle personne accepte un emploi dégradé, peut tout aussi bien s'expliquer par le fait... que cette personne tient un emploi dégradé. Car alors, ainsi que l'écrivent Chantal Nicole-Drancourt et Laurence Roulleau-Berger, le dégoût du travail fait que « *la dimension instrumentale vient brutalement recouvrir les dimensions sociale et symbolique* » (2001 : 156). Il faut donc revenir à quelque chose de plus tangible, à savoir les mécanismes de contrainte : 1) contrainte du marché du travail, de la « discipline de la faim », qui touche les immigrés comme tous les salariés, mais qui est accentuée cependant pour les étrangers par la fermeture de nombreux emplois ; et 2) contrainte plus spécifique du statut d'étranger, car la précarité atteint jusqu'au droit d'être là .

5.6. Présents sous condition

5.6.1. *Avoir des papiers : « un jour ils en ont marre et ils te donnent la carte »*

La majorité des ouvriers du gros œuvre francilien sont immigrés, et la plupart d'entre eux sont arrivés en France après 1974. Dans certains métiers, les immigrés de fraîche date sont nombreux : la majorité des manœuvres et des ferrailleurs rencontrés étaient en France depuis moins de dix ans. Comment cela est-il possible, trente ans après la suspension officielle de l'immigration de travail, décidée en 1974 ? Des raccourcis courants présentent cette date comme celle de « l'arrêt de l'immigration » ou de la « fermeture des frontières ». Raccourcis erronés, pour plusieurs raisons : 1) L'immigration s'est poursuivie légalement sous la forme du regroupement familial, ce qui a eu des effets sur le marché du travail. En effet, sauf exception à certaines périodes, les immigrés entrés par le biais du regroupement familial ont l'autorisation de travailler en France. Il en est de même des personnes reconnues comme réfugiées. 2) Les introductions de travailleurs immigrés n'ont pas entièrement cessé. Des autorisations de travail continuent d'être délivrées par les services du ministère du Travail. 3) Quel que soit le volontarisme affiché par une formule comme « fermer les frontières », ces dernières ne sont pas une porte que l'on ouvre ou referme à sa guise. En dépit des contrôles, elles restent poreuses. Bref, une immigration irrégulière continue d'abreuver le marché du travail en travailleurs sans titre qui, un jour peut-être, seront régularisés. Des immigrés disposant d'un titre de séjour mais n'étant pas admis à travailler peuvent également exercer un emploi de manière illégale.

Aujourd'hui, il existe en gros trois modalités juridiques d'articulation du droit au séjour et du droit au travail : 1) La carte de séjour résident (dix ans), et la carte de séjour temporaire portant la mention « vie privée et familiale » (un an) donnent automatiquement droit au travail. Tandis que la première est accordée aux réfugiés et aux étrangers disposant d'un titre temporaire remplissant certaines conditions, la seconde est accordée aux personnes ayant immigré dans le cadre du regroupement familial, ainsi qu'à celles qui peuvent justifier de liens familiaux ou affectifs, ou encore d'une longue présence sur le territoire (et ceux qui,

n'étant pas reconnus comme « réfugiés », bénéficient cependant de la « protection subsidiaire »). 2) Les autres cartes de séjour temporaires (ainsi que les récépissés de demandes de titre) ne donnent pas droit au travail. S'il veut trouver légalement un emploi, l'étranger doit obtenir une autorisation de la part de Direction départementale du travail, laquelle doit se prononcer en fonction du taux de chômage dans le département et la profession demandée, en vertu d'une priorité donnée aux travailleurs locaux. 3) Enfin, il reste les étrangers sans droit au séjour ni au travail.

Si l'on détaille les titres que les ouvriers du bâtiment rencontrés ont obtenus, on n'apprendra rien de l'identité véritable des personnes. Les entretiens et discussions que j'ai eus témoignent de l'inflation (par ailleurs constatée statistiquement) des titres d'étrangers entrant dans les catégories d'« asile » et de « vie privée et familiale », mais il serait faux de prétendre déceler la nature des migrations dans ces catégories. Elles ne témoignent que de parcours administratifs, et des voies par lesquelles ils se trouvent éventuellement couronnés de succès – par ailleurs, ces statuts sont prisés puisqu'ils ouvrent automatiquement droit au travail. La liberté de refus dont, dans beaucoup de cas, disposent les préfetures (ainsi que l'absence d'obligation de motiver ces refus) laisse penser ceux qui subissent les décisions que c'est l'arbitraire qui règne dans l'attribution des titres. S'ils n'obtiennent pas le titre demandé, les étrangers déboutés en demanderont un autre, dans une autre catégorie, et un autre encore, jusqu'à ce que, peut-être, ils obtiennent un titre de séjour³⁵.

Ainsi conclut Moussa, un Sénégalais d'une trentaine d'années qui, après une demande de réfugié rejetée, finit par obtenir une carte de résident : « T'insistes. Tu continues, tu continues, et puis un jour ils en ont marre de toi et ils te donnent ta carte... C'est pas facile. »

Keïta, mauritanien, a fait successivement une demande de nationalité française (son père, retourné depuis en Mauritanie, avait travaillé en France durant toute sa vie active et obtenu la nationalité française), et une demande d'asile politique. Un an après cette dernière demande, il n'avait toujours aucune réponse, pour aucun des statuts sollicités. Il travaillait en intérim avec des faux papiers, soupçonnant son agence de savoir qu'il était sans papiers : « Ils savent que j'ai des faux papiers.

³⁵ Ce n'est pas l'objet de cette analyse de faire la description de l'étendue de la débrouillardise des candidats aux titres de séjour. Il semble impossible de recenser correctement tous les moyens de se faire régulariser, et on peut faire l'hypothèse qu'il y a autant de stratégies de contournement qu'il y a de règles à contourner. La recherche de mariages blancs, notamment, est un exercice relativement courant pour ceux qui ont les moyens, mais le plus dur, d'après les témoignages, est de trouver la femme à épouser. Cette difficulté, ainsi que les écarts entre les tarifs suivant les cas (de 4 500 à 9 000 euros) suggèrent qu'il n'y a pas de filière organisée et de marché unifié.

C'est pour ça, ils ne me donnent jamais de longues missions. Ils me prennent pour des missions que personne ne veut faire parce que j'ai des faux papiers. Une fois, il fallait faire du marteau-piqueur en sous-sol. Plusieurs personnes avaient déjà refusé parce qu'elles trouvaient ça trop dur, c'est pour ça qu'ils m'ont appelé. »

La réussite administrative, c'est-à-dire l'obtention d'un titre de séjour, demeure aussi obscure et incompréhensible que les échecs qui souvent l'ont précédée. Par-delà la multiplicité des titres, tous les cas sont reliés par une logique d'insécurité qui plane sur le statut des étrangers. Les discours politiques et les conversations ordinaires qui présentent les immigrés comme illégitimes sur le territoire, acceptés seulement par faveur, ont leur reflet (ou leur source) dans le droit qui organise la précarité des étrangers³⁶.

5.6.2. La précarité, un mode de gestion des étrangers

Etre étranger en France, c'est avoir moins de droits qu'un national. C'est par exemple ne pas avoir le droit de vote ; c'est être obligé de se soumettre aux contrôles d'identité de la police. Mais surtout, c'est être fragilisé dans ce « *droit essentiel dans l'ordre de la société : le droit d'être là* » (Lazarus *et al.*, 1987 : 146). Être étranger, c'est donc être inférieurisé et précarisé. Précarisé parce qu'inférieurisé : la garantie d'une existence légale dont dispose tout national n'existe plus pour l'étranger, qui n'a pas accès à l'intégralité des droits d'une communauté politique qui veut se confondre avec la nation. Et inférieurisé parce que précarisé : lorsque le « droit d'être là » est fragile, on hésite à se saisir de droits, qu'ils soient ou non théoriquement reconnus. Les deux dimensions se renforcent l'une l'autre (Lochak, 1985 : 73-108)³⁷.

³⁶ Les discours évoquent souvent les « immigrés » (terme qui parfois englobe des gens pourtant nés en France), tandis que le droit ne connaît que des « étrangers ». On a vu plus haut que la différence entre les deux est plus mince dans le bâtiment qu'ailleurs, puisque plus de 80% des immigrés qui y travaillent sont étrangers.

³⁷ En parlant d'infériorité, d'inégalité de droits, on s'écarte de la casuistique juridique selon laquelle il n'y a là que différence et non inégalité. Ainsi le Conseil constitutionnel, dans une célèbre décision du 13 août 1993, rejetait la saisine de parlementaires d'opposition qui contestaient l'obligation faite spécifiquement aux étrangers de présenter leurs papiers aux officiers de police judiciaire. Le Conseil considérait que, « *au regard des objectifs que le législateur s'est ainsi assignés, les étrangers et les nationaux sont placés dans une situation différente ; dès lors les dispositions contestées ne sont pas constitutives d'une rupture du principe d'égalité* ». François Héran, qui cite cette phrase, la commente ainsi : « *Le Français et l'étranger restent égaux même s'ils sont placés dans des situations différentes* », et soutient que l'on peut « *différencier sans discriminer* », sans par ailleurs définir les deux termes (Héran, 2002 : 69-72). Rappelons que selon *Le Petit Robert*, « différencier » consiste à « *apercevoir, établir une différence, opérer la différenciation entre* », tandis que « discriminer » consiste à « *discerner, distinguer les choses les unes des autres avec précision, selon des critères définis* », les deux ayant pour même synonyme « distinguer ». Dans la mesure où l'« étranger », comme le « national », n'existe qu'une fois qu'il est dit tel par le droit (il n'y a pas d'étranger *a priori* qu'il faudrait « apercevoir »), on voit mal la

Le droit des étrangers est une branche de l'ordre juridique où il existe peu de droits dits subjectifs, c'est-à-dire de cas où l'on puisse prétendre « j'ai le droit » et imposer cette prétention contre celles de l'Etat³⁸. C'est un droit où la faveur domine : unilatéralement, l'Etat octroie un statut qu' il peut reprendre. Ainsi que l'écrit Danièle Lochak, « *l'étranger n'est pas membre du groupe, il ne jouit donc a priori d'aucune autre protection que celle que le groupe consent à lui reconnaître ; il est là provisoirement, en tout cas pour une durée dont il n'est pas maître puisqu'il n'est jamais assuré de pouvoir demeurer là où il s'est installé* » (1985 : 73). Aussi la condition juridique du séjour des étrangers se caractérise-t-elle essentiellement par sa précarité ou, dit autrement, sa réversibilité. Le système légal qui les concerne ne vise pas à conférer des droits dont les individus puissent se prévaloir, mais à régenter l'immigration selon les intérêts du moment. Or les droits individuels sont inamovibles, pas les intérêts. Si l'on suit les seconds, c'est forcément au détriment des premiers : d'une réglementation plutôt laxiste lorsqu'un besoin d'immigration est formulé, on peut passer rapidement à une autre beaucoup plus restrictive, qui remet en cause jusqu'au statut des étrangers déjà installés.

L'insécurité juridique qui frappe les étrangers revêt deux aspects. D'une part leur statut, et notamment leur « droit à être là », est toujours menacé par un changement de la loi. D'autre part, la loi elle-même donne à l'administration un pouvoir discrétionnaire sur l'ensemble des formalités touchant aux étrangers, depuis le droit au séjour jusqu'à la naturalisation, en passant par l'autorisation de travailler. Rares sont les situations de « plein droit » – lorsque l'étranger peut accéder à un titre sans que l'autorité administrative ait son mot à dire. Très souvent, la loi dispose que l'étranger « peut » demander, mais pas qu'il obtiendra à coup sûr. Que l'étranger n'est là que par faveur, ce n'est donc pas une vue de l'esprit, ni la déclaration

frontière entre différenciation et discrimination. Que l'on juge la discrimination légitime ou pas est une autre affaire.

³⁸ Sur cette question, demeurée sur le fond relativement inchangée depuis vingt ans, on se reportera à l'ouvrage de Danièle Lochak (1985), qui écrit notamment : « *Le mot "droit" recouvre deux choses qui, pour ne être pas absolument dissociables, peuvent néanmoins être appréhendées séparément : d'une part, le droit "objectif", c'est-à-dire l'ensemble des règles en vigueur, le système des normes juridiques considéré globalement ; d'autre part, les droits "subjectifs", c'est-à-dire les facultés et prérogatives reconnues (par le droit objectif) aux individus, ainsi constitués en "sujets de droit". A cet égard, les règles applicables aux étrangers présentent des caractéristiques particulières : l'étranger apparaît rarement sur la scène juridique comme sujet de droit titulaire de droits subjectifs, mais bien plus souvent comme l'objet d'une réglementation servant les intérêts de l'Etat d'accueil. La dénégalation des droits subjectifs et l'instrumentalisation du droit objectif signifient que le droit*

de quelque xénophobe : c'est le sens même de la loi et des pratiques mises en place par les autorités qui sont chargées de l'appliquer.

S'il y a là une logique d'ensemble, tous les titres octroyés par l'administration n'ont pas la même solidité. Parmi les ouvriers du bâtiment rencontrés, les résidents, et a fortiori ceux qui ont pu sortir de la condition d'étranger en acquérant la nationalité française, se sentent généralement « sortis d'affaire ». Bien sûr, ils n'échappent pas aux rappels à l'ordre divers tels que les « contrôles au faciès ». Mais ils sont peu menacés dans leur « droit d'être là »³⁹. A l'inverse, ceux qui ne disposent que de titres de séjour temporaires (cartes d'un an, récépissés, autorisations provisoires de séjour...) ne se sentent pas à l'abri d'un retour en arrière. Leurs titres sont précaires, ou du moins leur solidité, c'est-à-dire la possibilité de les renouveler, est-elle liée à la pérennité de l'emploi. Or, sur les chantiers de gros œuvre observés, le principal mode d'insertion des étrangers précaires est l'intérim, où la menace du chômage est directe et immédiate. Se retrouver sans emploi lors du renouvellement du titre de séjour est risqué, car c'est là un critère qui peut être décisif pour les préfectures (pour la politique d'Etat en général, pour qui l'immigration se justifie par la force de travail qu'elle apporte)⁴⁰. Une étude des renouvellements des titres d'un an a montré que « 73% des étrangers ressortissants des pays tiers [hors UE] titulaires d'un premier titre d'au moins un an en 1994-1996 ont déposé une demande de renouvellement et 71,3% ont été satisfaits » (Thierry, 2001 : 465). La part des refus est vraisemblablement sous-estimée puisqu'il ne s'agit que des demandes dûment enregistrées et acceptées (ou rejetées) par la préfecture : d'éventuels refus expéditifs, sans même une inscription, sont invisibles. Les refus semblent malgré tout assez peu nombreux. Mais, à raison d'un refus environ pour cinquante demandes de renouvellement, la menace n'est pas insignifiante. Elle n'a pas besoin d'être massive statistiquement (elle cesserait alors

perd sa dimension protectrice pour ne plus être qu'un moyen de contrôle, voire d'assujettissement, de la population immigrée (...) » (Lochak, 1985 : 207).

³⁹ Néanmoins, c'est aux seuls Français par acquisition, donc aux anciens étrangers, que le droit réserve la déchéance de nationalité comme peine supplémentaire dans des cas de crime ou de trahison (article 25 du Code civil), lorsque la personne dispose de la nationalité française depuis moins de dix ans. Disposition certes peu usitée, mais que le ministre de l'intérieur Nicolas Sarkozy se proposait de réactiver et de renforcer en portant à 15 ans le délai durant lequel la déchéance est possible (« Le projet de loi inclut des mesures pour renforcer les moyens d'enquête et de prévention », *Le Monde*, 8 septembre 2005). Quant aux résidents, leur titre de séjour est renouvelable de plein droit, sauf en cas de polygamie, de menace à l'ordre public ou s'ils ont résidé plus de trois ans consécutifs à l'étranger.

⁴⁰ Théoriquement, la carte de séjour de l'étranger victime de chômage involontaire est automatiquement renouvelée, à la condition toutefois qu'il perçoive des allocations chômage. Les pratiques des agences d'intérim, notamment, risquent de faire buter l'étranger sur cette condition : en disant le chômage volontaire (pour ne pas payer la prime de précarité), parfois en ne déclarant pas le salarié.

d'être menacé et deviendrait châtement) pour être efficace, pour faire ressentir aux individus la fragilité de leur situation et les contraindre dans leurs comportements⁴¹. Elle discipline, elle assujettit les étrangers, d'une manière similaire à la menace du renvoi immédiat qui les affecte en tant que travailleurs intérimaires (menace qui n'est pas prédictive du *turn-over* réel – cf. chapitre précédent). Deux précarités, celle du séjour et celle du travail, se rejoignent et se redoublent.

Aussi la frontière entre étrangers réguliers et irréguliers ne sépare pas deux types d'étrangers, deux logiques de séjour foncièrement distinctes ; elle est plutôt un rappel à l'ordre de la précarité, pour les irréguliers bien sûr, mais aussi pour les réguliers. Dans le bâtiment, cette proximité des situations se traduit par le fait que des étrangers aux titres de séjour temporaires et des sans-papiers occupent des emplois et des qualifications similaires. Même si l'emploi d'étrangers sans titre de séjour ou sans autorisation de travail mérite un développement à part pour comprendre comment cela est possible, il faut se souvenir que dans la pratique des chantiers, les employeurs ne voient pas là une question fondamentale – il suffit qu'ils sachent globalement leur main-d'œuvre précaire⁴².

5.6.3. Travailler sans autorisation : une variation sur le thème de la précarité

Dans le gros œuvre, les effectifs de sans-papiers se concentrent principalement dans les métiers de ferrailleur et de manœuvre – corrélativement, c'est là qu'on trouve le plus d'Africains (du nord et du sud) puisque, aujourd'hui, les Portugais ne peuvent plus être sans

⁴¹ La menace fonctionne différemment dans d'autres pays, par exemple l'Espagne et l'Italie. Là, les régularisations massives et répétées répondent à la précarité des titres de séjour octroyés, bien plus forte qu'en France : ainsi en Italie, une part importante des 700 000 étrangers régularisés lors de la campagne de 2002 avaient déjà été régularisés auparavant. Là, l'obtention et le renouvellement d'un titre de séjour sont, plus strictement qu'en France, conditionnés par l'occupation d'un emploi.

⁴² Ce n'est pas parce que leurs salariés disposent d'un titre de séjour et d'une autorisation de travail que les employeurs respecteront la loi à leur égard. Par exemple, la pratique des agences d'intérim décrite au chapitre précédent, qui consiste à ne pas faire signer de contrat, concerne tout le monde. Emmanuel Terray analyse ainsi la dernière régularisation massive entreprise en France, en 1997-1998 : « ... la régularisation, au moyen d'une carte d'un an, est une fausse régularisation et contredit directement les prétentions officielles à l'intégration des "régularisés". (...) La carte temporaire est renouvelable au gré de l'administration : elle n'est pas renouvelable de droit. Il a tout de suite été clair, au moment de la régularisation, que, pour en obtenir le renouvellement, une des conditions nécessaires, mais pas suffisantes, serait de présenter douze bulletins de paie en bonne et due forme. (...) Cela signifie que, même avec la régularisation, les intéressés restent en relation de dépendance par rapport à leur employeur avec toutes les conséquences que cela implique sur le plan des conditions de travail, de l'accès à la protection sociale, etc. » (Terray, 2000 : 98-99).

papiers. Cela est lié à la dévalorisation de ces métiers, qui implique qu'ils sont souvent occupés par des personnes récemment immigrées, pour des raisons qui seront développées dans les chapitres suivants (voir notamment 10 pour le ferrailage, et 12).

Séjournant en France de manière irrégulière⁴³, les personnes sans papiers ont un statut juridique en négatif : elles sont réputées ne pas exister⁴⁴. Cette catégorie d'étrangers n'aurait pas sa place dans l'analyse, si les politiques d'Etat parvenaient réellement à l'éliminer (comme elles déclarent vouloir le faire), que ce soit par des régularisations inconditionnelles ou par des expulsions systématiques. Or les régularisations ne se font jamais qu'au cas par cas, tandis que l'Etat ne parvient à exécuter que le tiers des mesures d'éloignement prononcées (Héran, 2002 : 73), qui ne frappent elles-mêmes qu'une frange minoritaire de sans-papiers. Pour nombreuses et menaçantes que soient les mesures effectives d'éloignement (9 400 en 2003, 13 000 en 2004 selon le ministère de l'Intérieur⁴⁵), elles ont une incidence marginale sur le nombre vraisemblable de sans-papiers⁴⁶ – sans compter l'existence de nombreuses personnes légalement inexpulsables mais toujours non régularisées.

⁴³ Théoriquement, il est possible d'avoir un titre de séjour sans autorisation de travail, donc ne pas être sans papiers mais sans avoir le droit d'accéder à un emploi. Dans la pratique, je n'ai rencontré que des sans-papiers, c'est-à-dire des personnes privées à la fois du droit au séjour et du droit au travail. Symétriquement, la plupart des détenteurs de cartes d'un an rencontrés avaient la mention « vie privée et familiale » – qui vaut simultanément droit au séjour et autorisation de travailler.

⁴⁴ Anecdote parlante : un appel d'offre proposé par la Direction de l'animation de la recherche et des études statistiques (DARES) du ministère du Travail, en septembre 2005, invitait à réfléchir sur la notion de « *besoin de main-d'œuvre étrangère* », sur la base d'entretiens auprès d'employeurs. Contactée pour savoir si les sans-papiers entraient dans le champ du questionnement, la personne chargée du suivi scientifique répondit négativement car, si des entreprises emploient une « *main-d'œuvre clandestine* », « *on n'est pas censé le savoir* ».

⁴⁵ « Lutte contre l'immigration clandestine : M. de Villepin remotive les préfets », *Le Monde*, 10/12/2004. Quelque temps plus tard, un rapport présenté conjointement par plusieurs ministères donnait le chiffre de 64 000 arrêtés de reconduite à la frontière prononcés en 2004 ; 13 000 « seulement » ont donc été exécutés (« Le gouvernement se heurte à des difficultés persistantes dans la lutte contre l'immigration clandestine », *Le Monde*, 28/02/2005).

⁴⁶ L'effectif est néanmoins, et par définition, impossible à estimer (Héran, 2004 : 3). La surenchère politique sur le thème de l'immigration conduit souvent à l'exagérer. On se rappelle que près de 150 000 personnes avaient déposé des dossiers en préfecture lors du lancement de la campagne de régularisation du gouvernement Jospin, alors que plusieurs responsables politiques prétendaient alors qu'il y avait environ 400 000 sans-papiers : on peine à croire que 250 000 sans-papiers (400 000 estimés moins 150 000 déclarés), soit près des deux tiers de l'effectif supposé, n'aient déposé aucune demande de régularisation. Néanmoins, les estimations sur l'effectif des sans-papiers, pour incertaines qu'elles soient, sont remarquables de stabilité : « *Je suis très frappé par le fait que les évaluations données de la population irrégulière sur le territoire français (si on prend les évaluations de 1981 et celles d'aujourd'hui) donnent à peu près les mêmes chiffres, à savoir entre 250 000 et 400 000 personnes, pour s'en tenir aux évaluations raisonnables. Le ministère de l'Intérieur indique entre 250 000 et 300 000 personnes. Cette évaluation est à rapprocher du fait que le nombre des demandes de régularisation a été le même, de l'ordre de 150 000, lors de l'opération de 1980 et lors de celle de 1997. Comme on considère qu'un irrégulier sur deux fait la demande, l'extrapolation donne de nouveau 300 000 immigrés*

Autrement dit : les sans-papiers n'ont pas le droit d'être là, mais ils sont là et, pour beaucoup, resteront là dans les prochaines années. Rien aujourd'hui ne laisse penser que cette catégorie d'étrangers puisse significativement se résorber. Que l'on incrimine une « *stratégie du fait accompli* » (Héran, 2002 : 72) de migrants s'installant en France de manière irrégulière (et ici, paradoxalement, c'est l'accomplissement de leur « intégration » qui pose problème), ou que l'on accuse une politique hypocrite de l'Etat qui fragilise une population au nom d'une souveraineté sur ses frontières qu'il ne peut ou ne veut assurer (par l'expulsion de tous les sans-papiers), le résultat est le même : il y a en France, de manière permanente, une fraction de la population qui vit et travaille irrégulièrement – sans avoir accès, donc, à des droits dont bénéficient les autres habitants du territoire. Il faut les considérer, eux et leur force de travail, non comme des résidus qui tendent à être éliminés, mais comme une entité stable de la société française et un maillon notable de son économie. Ils participent au fonctionnement normal, quoique illégal, de certains secteurs⁴⁷.

Plus encore : l'irrégularité de leur condition leur fait une place particulière dans le système économique. De même qu'on a dit que l'Etat présente le statut des étrangers comme une faveur pour pouvoir le révoquer, le non-statut des sans-papiers apparaît comme une tolérance surplombée par la menace de l'expulsion. Si la rareté relative des mesures d'éloignement peut apparaître à certains comme un raté administratif et judiciaire, elle prend un autre sens si l'on considère les sans-papiers comme des travailleurs, et des travailleurs à discipliner : des expulsions sont exécutées de temps à autre, et de ce fait elle imposent une crainte constante ; mais elles sont trop rares pour entamer véritablement l'effectif des étrangers au séjour irrégulier, si bien que la majorité d'entre eux restent et travaillent, soumis par la peur.

Qu'il s'agisse là d'une impuissance de l'Etat ou au contraire d'une politique délibérée, c'est difficile à dire. Les gouvernements affichent généralement un volontarisme (voire une

clandestins. Cela signifie que les 10 000 à 15 000 personnes, expulsées et reconduites à la frontière chaque année, sont remplacées par un afflux équivalent. Les régularisations, quand elles ont lieu, sont assez largement compensées par de nouvelles arrivées » (Terray, 2000 : 99-100).

⁴⁷ Yann Moulier-Boutang écrit ainsi, à propos de la faible proportion d'éloignements relativement à l'effectif des irréguliers : « *Là où le juriste voit un problème d'efficacité de la peine et de prévention d'un comportement jugé indésirable, l'économiste voit une modalité "normale" de fonctionnement d'un marché segmenté et plus précisément de coût d'entretien de la barrière segmentaire entre le marché du travail légal, et celui qui est maintenu en situation irrégulière* » (1997 : VI-VII).

rhétorique d'éradication) vite démenti⁴⁸. Dans ce cadre, une déclaration de l'ancien premier ministre Lionel Jospin avait plutôt détonné. A l'issue d'une campagne de régularisation qui avait débouté les demandes d'environ 60 000 sans-papiers, il les réconforta de cette manière : « *Nous n'irons pas les chercher, ils ont fait un acte de confiance, on ne va pas aller les chercher chez eux* »⁴⁹. Qu'ils continuent de vivre en cachette et ils pourront rester sur le territoire, voilà le sous-entendu. Ils sont là, on ne songe pas à les déloger ; mais on ne songe pas non plus à leur donner le droit d'être là – et les droits attendant, notamment au travail et à la protection sociale. D'un côté, Lionel Jospin reconnaissait que la présence de personnes irrégulières appartenait au fonctionnement routinier de la société française. De l'autre, il refusait de régulariser la situation, d'une manière ou d'une autre. Ultime générosité de l'Etat français : il tolère l'irrégularité qu'il secrète.

Que la politique d'immigration ait pour objet de discipliner une main-d'œuvre par la précarité (et même la privation) de statut, ou que ce ne soit là qu'un résultat indirect, est au bout du compte assez indifférent : dans tous les cas, comme l'écrit Emmanuel Terray, « *on observe en réalité une application modulée et sélective de la loi, maintenant certes les étrangers sans titre dans l'état de vulnérabilité qui les rend exploitables, mais permettant en même temps leur présence persistante et en nombre suffisant sur notre sol, quel que soit le turn-over individuel, ce qui fournit aux employeurs pratiquant la délocalisation sur place les effectifs dont ils ont besoin. On voit que les deux volets sont rigoureusement complémentaires : sans législation répressive, pas de fragilité administrative permettant l'exploitation ; mais sans application souple de cette législation, pas de travailleurs pour subir cette exploitation* » (Terray, 1999 : 23). Ce qui conduit à poser cette hypothèse : la condition des sans-papiers, dans la mesure où elle est tolérée, n'est qu'une variante illégale du statut donné aux étrangers. Elle rejoint la longue cohorte des « faveurs » révocables qui caractérisent ce statut.

L'application tout en souplesse du droit des étrangers (déjà si souple et si arbitraire dans son essence) en appelle une autre : celle du droit du travail, qui théoriquement sanctionne les employeurs de sans-papiers. La loi du 11 mars 1997, dite Barrot, qui devait renforcer la lutte

⁴⁸ Voir par exemple la rhétorique de toute puissance du ministre de l'Intérieur Dominique de Villepin : « *C'est un problème de volonté politique. Quand elle est présente, on peut résoudre tous les problèmes. Moi par exemple, je pourrais résoudre celui de l'immigration clandestine en trois ou quatre mois, j'ai tous les outils pour le faire* » (*Le Canard enchaîné*, 9/02/2005, p. 2).

⁴⁹ Sur France-Info, le 24/11/1998.

contre le travail dissimulé, innovait en décrétant une responsabilité solidaire du donneur d'ordres : certes Bouygues ou GTM ne recourent pas (ou peu) directement au travail dissimulé, mais ils ne sauraient rester impunis si leurs sous-traitants le font. Sous la pression de la fédération patronale du bâtiment, l'essentiel de cette innovation a été réduit à néant (Morice, 1997 ; Terray, 1999). Finalement, on ne peut être condamné pour recours au travail dissimulé que si on a l'a fait « *sciemment* » (article 321-9 du Code du travail). En matière de travail dissimulé comme d'emploi de main-d'œuvre étrangère dépourvue d'autorisation de travail, le Code du travail tient pour solidairement responsable le donneur d'ordres uniquement s'il ne s'est pas assuré que le sous-traitant s'acquittait de ses obligations (formules similaires dans les articles L. 321-14, à propos du travail dissimulé, et L. 341-6-4, à propos de l'emploi de main-d'œuvre étrangère irrégulière). Dans la pratique, divers témoignages suggèrent que la parade ordinaire des donneurs d'ordre consiste à faire signer une « *attestation sur l'honneur* » à leurs sous-traitants. Ces derniers y assurent respecter les dispositions concernant l'emploi de main-d'œuvre étrangère, ce qui permet de « couvrir » les clients⁵⁰.

Dernière question : comment les sans-papiers trouvent-ils à s'embaucher ? Qui les emploie ? Dans le second œuvre, ou dans le gros œuvre par le biais d'artisans, il semble que les connaissances personnelles jouent pour beaucoup dans le recrutement de sans-papiers – mais pas seulement : il est des lieux conventionnels où l'on peut recruter une main-d'œuvre a priori indifférenciée (cafés, locaux d'association, magasins de fournitures en bâtiment ou bricolage...). Dans le gros œuvre cependant, l'intérim joue un rôle important dans l'emploi de sans-papiers⁵¹. Il est impossible de quantifier ce constat, ni de savoir exactement comment les

⁵⁰ Au cours de l'année 2005, certaines des tendances décrites ici ont peut-être commencé à se transformer. D'une part, le nombre d'expulsions et de reconduites à la frontière a réellement augmenté, dépassant dès août 2005 le chiffre de 2004 (mais il est douteux qu'il entame significativement l'effectif de sans-papiers). D'autre part, le gouvernement, par l'intermédiaire de Jean-Louis Borloo, ministre du Travail et de la cohésion sociale, et Gérard Larcher, ministre délégué aux Relations de travail, prétend faire de la lutte contre le travail illégal un nouveau cheval de bataille. La lutte passerait par un mélange de répression : embauche d'inspecteurs du travail, compétence donnée aux agents de la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) pour verbaliser le travail illégal (« Jean-Louis Borloo déclare la guerre au travail au noir », *Batiactu*, 20/06/2005) ; et de prévention : adoption d'une charte de bonne conduite (proposée par l'Etat) par les organisations professionnelles et syndicales du BTP (*Le Monde*, 26/10/05). Des décrets sont annoncés, qui renforceraient les sanctions et la solidarité financière du donneur d'ouvrages. Il reste encore à voir si ces nouvelles tendances se poursuivront et seront suivies d'effet.

⁵¹ Juridiquement, un étranger ne peut demander une autorisation de travail sur la base d'un contrat d'intérim (article L. 341-3 du Code du travail). En revanche, le contrat d'intérim suffit à demander le renouvellement de cette autorisation, une fois qu'elle est obtenue.

agences d'intérim en jouent : croient-elles aux faux papiers⁵² qu'on leur fournit (ou aux vrais papiers qui ne correspondent pas à la bonne personne), pensent-elles ne pas embaucher de sans-papiers (improbable) ? Savent-elles que les identités qu'on leur présente sont souvent fausses, mais sans chercher à savoir lesquelles, employant de manière indifférente étrangers réguliers et irréguliers ? Ou repèrent-elles les sans-papiers et instaurent-elles pour eux une politique d'emploi spécifique (mise à l'écart lorsqu'il n'en est pas besoin, emploi sur les missions les plus difficiles ou dans les conditions les plus illégales) ? Une fréquentation répétée de leurs pratiques laisse penser que la réalité se situe entre ces deux dernières hypothèses.

Je m'arrêterai sur le cas d'une agence en particulier. On se souvient ce que disait Keïta, le manœuvre mauritanien, qui soupçonnait l'agence de profiter de son statut de sans-papiers pour lui donner les pires missions (pour d'autres agences, il existe aussi des témoignages de sans-papiers qui n'ont tout simplement pas été payés). Interrogés à quelques mois d'intervalle sur l'éventuel emploi de sans-papiers, deux commerciaux de cette agence eurent des réponses différentes. Pour la première, gérante de l'agence : « Des faux papiers, il y en a tout le temps. Il y en a qui doivent se faire plein de fric avec ça, c'est dégueulasse. Alors on en prend un ou deux de temps en temps pour rendre service, mais il ne faut pas non plus pousser. » [Note du 03/04/2002 – discussion informelle alors qu'elle me conduit sur le chantier où je vais travailler] Pour le second, commercial depuis vingt ans, interrogé en entretien : « Et vous en prenez, des fois, des personnes dont vous savez que les papiers sont faux, qu'ont pas de papiers... — Oui. — ... pour leur rendre service ? — Oh non, pour rendre service, non, mais des fois attends, on a besoin d'un manœuvre pour un truc, un ou deux jours, ça porte pas préjudice, qu'est-ce qu'on en a à foutre, le mec il a déjà des papiers, il a un numéro de Sécu, machin. Des fois oui, ça c'est clair. C'est pas tout le temps, mais ça arrive de temps en temps, faut être honnête. De toute façon qu'est-ce tu veux faire ? Quand on n'a pas le choix. »⁵³

Quelques mois plus tard, dans cette même agence, une autre commerciale rejetait un candidat maghrébin qui voulait se faire embaucher comme ferrailleur, pour cause de faux papiers : « Là c'est trop flagrant, dit-elle. Ils ne sont pas roses, ils sont fuschia ! Je ne vais pas te prendre avec des papiers pareils ! » Une jeune,

⁵² D'après des intérimaires comme des commerciaux d'intérim, ce qui circule, ce sont surtout des faux papiers, et non des faux vrais papiers : c'est-à-dire des imitations, et non des pièces authentiques obtenues frauduleusement. Relativement peu chers (150 à 300 €), ils seraient assez grossiers.

⁵³ Dans une émission de radio consacrée à l'emploi de travailleurs marocains dans l'agriculture des Bouches du Rhône (« Là-bas si j'y suis », 4 novembre 2003), un exploitant agricole tenait des propos très proches, suite à cette question : « Ça arrive de prendre des pas déclarés, aussi, quand il y a des coups de bourre ? — Quand il nous arrive un coup de bourre, comment on fait ? Aujourd'hui on a trois personnes déclarées, il nous en faut deux de plus, mettons, comment on fait ? Tu vas taper n'importe où ? Ils sont là, le premier qui passe, on le prend, on lui paie la journée, c'est fini. Faut dire la vérité. »

nouvelle, ajoutait à l'intention du candidat malheureux : « Dans un mois ce n'est plus la peine, on a un détecteur de faux papiers. » On mesure un décalage entre les propos de la seconde commerciale, menaçante et a priori fermée à l'emploi de sans-papiers, avec ceux de sa collègue (plus ancienne) qui reproche surtout que les papiers sont faux de manière « trop flagrante ».

Dans la mesure où les agences d'intérim endossent ce rôle de fourniture de sans-papiers, les utilisateurs n'ont pas, dans l'état actuel des contrôles sur le terrain, à se soucier de qui ils utilisent. Ainsi dans le cas déjà cité du chantier D, où dix des quinze ferrailleurs utilisés par l'entreprise FF s'étaient avérés sans papiers lors d'un contrôle policier, seuls ces derniers et les agences d'intérim ont été inquiétés, le patron de FF ayant été simplement entendu par la police. Inutile alors de préciser que l'entreprise générale D, dont la politique d'externalisation et de baisse des prix du ferrailage est indirectement à l'origine de l'emploi de sans-papiers, n'a en rien pâti de l'affaire – sauf que quelques murs ont été ferrailés avec un ou deux jours de retard.

Voudraient-elles veiller à ce qu'elles n'utilisent pas de sans-papiers sur leurs chantiers, les entreprises utilisatrices ne le pourraient peut-être même pas – en tout cas, pas dans le cadre décentralisé de gestion des intérimaires qu'elles ont institué. Ce sont en effet les chefs de chantier qui s'occupent de commander et de renvoyer les intérimaires, au jour le jour pour une part d'entre eux. L'intérim n'est rentable qu'à ce prix, celui d'une gestion au plus juste et au plus court que seul un cadre présent sur le chantier peut assurer. Or ces chefs accepteraient difficilement qu'on exige d'eux de contrôler les papiers de leurs ouvriers : parce qu'ils considèrent que ce n'est pas leur métier, que cela fait perdre du temps, et que cela ruinerait entièrement la confiance et la solidarité qu'ils ont pu nouer avec leurs ouvriers ou du moins certains d'entre eux – car traquer les sans-papiers risquerait de décimer jusqu'aux « noyaux » (cf. chap. 11) des effectifs. Ainsi parle un chef de chantier d'une entreprise de ferrailage :

« Nous on s'en fout. On demande des gars à l'intérim, ils nous en envoient. Ils envoient les photocopies des papiers des intérimaires à Fanny [la secrétaire de l'entreprise], mais après on s'en fout s'ils ne sont pas bons. Normalement nous aussi on doit prendre les photocopies des papiers d'identité.

— [autre chef de chantier, provisoirement adjoint au premier, présent pendant une partie de l'entretien] Tu fais ça, toi ?

— Oui, je les ai là.

— Moi je ne le fais pas. De Souza [le conducteur de travaux de l'entreprise] m'a dit une fois de vérifier si les papiers des gars sont bons. Je lui ai dit d'aller se faire foutre, si j'avais voulu être flic je serais dans la police. (...)

— Si les papiers sont faux, c'est pas notre problème. Au chantier de la N. [prestigieux magasin parisien], le gardien du chantier les a passés à l'ordinateur : il y avait trente faux papiers sur le chantier, mais qu'est-ce qu'ils allaient faire ? Arrêter le chantier ? Ils ont continué le chantier. C'est à l'intérim de vérifier. »

Lutter contre l'emploi de sans-papiers, comme le gouvernement actuel prétend le faire, ne consisterait donc pas à pointer et sanctionner des fraudes ici ou là ; ce serait remettre en cause le mode d'organisation même des chantiers.

Migrants qui viennent et migrants que l'on fait venir De la Société Générale d'Immigration à l'AGCS

En marge de cette analyse très contemporaine et très située (le gros œuvre francilien), il n'est pas inutile de faire un rappel des modalités historiques de recours aux travailleurs immigrés, et de faire un peu de prospective sur les futurs statuts des travailleurs que le bâtiment ou d'autres secteurs pourraient utiliser. Aujourd'hui, et sans doute davantage demain, l'utilitarisme migratoire trouve une traduction dans la prestation transfrontalière de services. On peut dire de celle-ci qu'elle réduit à tel point la mobilité à son utilité, qu'elle en vient à nier la migration. Quelques cas médiatisés, dans le bâtiment notamment, ont déjà éclairé les pratiques et les enjeux liés à ces prestations.

De l'intérêt au désintérêt bien compris des patrons pour les papiers des travailleurs immigrés

En 1924, les différents services patronaux de prospection de main-d'œuvre immigrée fusionnèrent dans une Société Générale d'Immigration agricole et industrielle (SGI). « *La SGI opéra ainsi à l'étranger pour le compte de la quasi-totalité des groupements d'employeurs, en assumant la conclusion des contrats avec les ouvriers étrangers sélectionnés par ses soins, et l'organisation de leur rapatriement en France* » (Henneresse, 1979 : 60). Après guerre, l'Etat, dans une perspective démographique qui ne concernait pas le patronat, voulut reprendre la main sur l'organisation de l'immigration et créa l'Office National de l'Immigration par l'ordonnance du 2 novembre 1945. Mais durant les grandes vagues d'immigration des années 1950 et 1960, le patronat continua de déborder l'Etat et son ambition de contrôler les flux migratoires. Le patronat suscitait l'immigration, quand il n'allait pas chercher et trier sur place les travailleurs dont il avait besoin⁵⁴, employait des

⁵⁴ Voir par exemple Cegarra (1999 : 69-73), qui raconte comment Felix Mora, un ancien militaire, a trié des dizaines de milliers de candidats marocains à la mine pour le compte des Houillères du Nord-Pas-de-Calais.

travailleurs sans titre et faisait régulariser leur situation a posteriori par l'Etat (voir Tripier, 1990, et Viet, 1998). Il savait même prendre en charge cette partie administrative de l'embauche : « *C'étaient les patrons des entreprises de bâtiment qui faisaient les papiers, à l'époque ils faisaient les papiers, c'est pas comme maintenant. Maintenant, on n'a même pas la carte de séjour ni rien. Mais à l'époque c'était pas pareil, il fallait donner des certificats, il fallait les fiches de paie, il fallait tout ça, c'était compliqué.* — Et c'étaient les patrons qui faisaient les papiers ? — *Oui, les patrons* » (chef de chantier portugais, arrivé en France en 1968, ayant commencé dans le bâtiment comme manoeuvre). Un ancien chef de chantier raconte que dans les années 1960, en tant qu'adjoint d'un directeur de travaux, « *l'entreprise les faisait venir, et c'était moi qui étais chargé de les accueillir. (...) Je les prenais dans ma camionnette, avec des bancs que j'avais faits moi-même... Tiens, ça déjà, aujourd'hui je me ferais siffler au bout de deux minutes, ça serait plus possible. Le premier jour je les trimballais d'un endroit à un autre, pour faire les papiers. Donc dix ans après, ça me paraissait tout naturel de m'occuper de leurs cartes de séjour. J'allais à la préfecture moi-même* ». Déjà un glissement apparaît dans ce propos : au début, la régularisation des immigrés embauchés répond à une politique d'entreprise ; « *dix ans après* », c'est un chef de chantier seul qui prend en charge ceux qu'il appelle « *ses gars* ».

Au fil des années, les employeurs se sont peu à peu détournés de ces préoccupations d'accueil administratif de leurs salariés. En dehors de démarches isolées que peut effectuer un supérieur hiérarchique en faveur d'un subordonné auquel il tient, l'obtention de titres de séjour est désormais du ressort principal des immigrés et de leur débrouillardise. Non pas que les employeurs n'aient aucune considération pour les titres de leurs salariés : ils savent plus ou moins jauger la précarité de séjour d'un individu, et en jouer dans la relation salariale. Mais c'est un jeu de dupes, où, notamment quand il s'agit de sans-papiers, l'on fait semblant de ne pas savoir que l'autre sait. Par exemple, les faux papiers bon marché, souvent grossiers, qu'exhibent de nombreux intérimaires à leurs agences d'intérim ne servent qu'à donner le change : l'agence d'intérim a besoin d'avoir des papiers au cas où elle serait contrôlée – elle pourra toujours dire qu'elle a été abusée s'ils sont faux. Ainsi, je demandais à un ferrailleur intérimaire si les patrons aidaient les ouvriers à obtenir des papiers : « *Non, tout le monde se débrouille. Il y en a qui restent des années sans papiers, parfois plus de dix ans, quinze ans, seize ans... (...) Ce qui est important, pour avoir du boulot en intérim, c'est pas d'avoir des papiers ou ne pas avoir des papiers, c'est de travailler ou pas travailler.* — Et les intérimaires savent que ce sont des gens sans papiers ? — *Bien sûr. Ils s'en fichent. Ils font des photocopies des papiers qu'on leur donne, et c'est tout. Si jamais il y a un problème, ils montrent la photocopie, ils disent : "Moi je ne savais pas, on m'a donné ça..."* »

Un nouvel encadrement des migrations qui nie la migration : la prestation transfrontalière de services

D'un côté, on trouve des immigrés qui doivent se débrouiller par eux-mêmes, contraints de faire correspondre un séjour et un emploi qui sont également précaires. De l'autre, se développe une tendance contraire : un encadrement strict de la migration, sous la

forme d'une prestation de service temporaire, qui subordonne le séjour à un travail. A ma connaissance, ce genre de prestations n'a pas encore cours dans le gros œuvre, mais elle est déjà pratiquée dans le second œuvre. Le détachement n'est en rien interdit par les accords internationaux mais, peu pratiqué avant les années 1990, il n'avait pas besoin d'être réglementé. Un nouveau cadre s'invente aujourd'hui, au gré des contentieux. Sa systématisation est en projet dans des directives européennes et des traités internationaux (mode 4 de l'Accord Général sur le Commerce et les Services – AGCS) encore en discussion. Si la directive dite « Bolkestein », en gestation au sein de la Commission européenne, a fait scandale au début de l'année 2005, la prestation transfrontalière de services pose des problèmes depuis bien plus longtemps, notamment dans le bâtiment. Il s'agit en effet d'un secteur privilégié pour ce mode d'utilisation de la force de travail, pour des raisons techniques : puisqu'un chantier, par définition, se produit là où il se consomme, il est impossible pour les entreprises de profiter des délocalisations dont usent d'autres secteurs comme le textile ou la métallurgie. Faire jouer la concurrence internationale impose donc de la faire venir.

Bouygues fut, comme souvent, l'entreprise par qui le scandale arrive. D'abord en 1987, avec l'affaire Rush-Portuguesa, du nom d'une entreprise prestataire portugaise que Bouygues (mais pas seulement) utilisait pour la construction d'immeubles ou de tronçons de TGV. Entre 1986 et 1987, environ 350 ouvriers portugais, tous dépendants de Rush-Portuguesa, travaillent sans autorisation. Ils touchent le salaire de maçons portugais, soit 2000 francs par mois environ, et travaillent parfois jusqu'à 60 heures par semaine. Il apparaît que Rush-Portuguesa est une entreprise créée au Portugal au début de l'année 1986. N'y disposant que de cinq employés permanents, elle aurait des centaines d'ouvriers en France. Les délits relevés par l'inspection du travail sont notamment l'emploi de main-d'œuvre étrangère irrégulière et la violation du monopole de l'ONI (Koch, 1987). Mais pour que ces délits soient caractérisés, il faut qu'il s'agisse bel et bien d'immigration. Or, avec l'intégration du Portugal dans la CEE, la réponse à la question du statut de ces ouvriers portugais n'est pas si évidente. Il faut attendre une décision de la Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE) du 27 mars 1990 pour savoir à quoi s'en tenir : « *Une entreprise établie au Portugal qui fournit des prestations de services dans le secteur de la construction et des travaux publics dans un autre État membre peut se déplacer avec son propre personnel qu'elle fait venir du Portugal pour la durée des travaux concernés. Dans un tel cas, les autorités de l'État membre sur le territoire duquel les travaux doivent être réalisés ne sauraient imposer des conditions au prestataire de services qui concernent l'embauche de main-d'œuvre sur place ou l'obtention d'une autorisation de travail pour le personnel portugais* ». Autrement dit : les travailleurs détachés sur place par l'entreprise prestataire ne seraient pas des travailleurs immigrés, puisque par ailleurs « *de tels travailleurs retournent dans leur pays d'origine après l'accomplissement de leur mission, sans accéder à aucun moment au marché de l'emploi de l'État membre d'accueil* ». Ce qui implique une autre exigence : que le prestataire étranger fournisse bien des services et non directement de la main-d'œuvre, car sinon, « *bien que prestataire de services au sens du traité, [il exercerait] des activités qui ont précisément pour objet de faire accéder des travailleurs au marché de l'emploi de l'État membre d'accueil* ». A quel moment cesse-t-on d'être prestataire de services pour devenir prestataire de main-d'œuvre ? Il semble que la CJCE crée ici une

distinction proche de celle analysée au chapitre 3, entre bonne sous-traitance et marchandage, engendrant les mêmes flous – ce qu’illustre Rush-Portuguesa et ses cinq employés permanents pour trois cents ouvriers détachés en France. Elle crée du même coup une autre distinction, également floue, entre travailleur immigré et travailleur délégué : le premier étant réputé produire des effets sur le marché de l’emploi, pas le second (ce qui a pour conséquence de lui interdire tout droit à l’installation).

Cependant, le système mis en place autour de Rush-Portuguesa n’est pas avalisé dans son entier par la CJCE, qui juge que « *le droit communautaire ne s’oppose pas à ce que les Etats membres étendent leur législation, ou les conventions collectives de travail conclues par les partenaires sociaux, à toute personne effectuant un travail salarié, même de caractère temporaire, sur leur territoire, quel que soit le pays d’établissement de l’employeur* ». Concrètement, la décision donnait à la France le droit de sanctionner la faiblesse des rémunérations octroyées aux maçons portugais de Rush Portuguesa. Elle s’affronte au droit international privé, qui dispose que c’est la législation du pays d’origine qui réglemente les conditions de travail des salariés détachés. En 1993, la France a confirmé une telle opposition en formulant ainsi l’article L. 341-5 du Code du travail : « *Sous réserve des traités et accords internationaux, lorsqu’une entreprise non établie en France effectue sur le territoire national une prestation de services, les salariés qu’elle détache temporairement pour l’accomplissement de cette prestation sont soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche établies en France* ». Ce texte a une portée plus générale que la directive européenne adoptée en 1996⁵⁵, qui dresse une liste limitative des dispositions nationales devant s’appliquer aux salariés étrangers détachés : durée du travail, salaire, congés payés, non discrimination... Sont exclues de cette liste les dispositions sur les licenciements ou la représentation collective. En matière de rémunération, seules les dispositions imposant un salaire minimal sont prises en compte (et non les dispositions conventionnelles établissant des grilles de salaires). Sans parler des nombreuses fraudes facilitées par la pratique du détachement, le risque de « dumping social » est légalement institué par la possibilité, sous certaines conditions, de payer les charges sociales dans le pays d’origine, au taux du pays d’origine⁵⁶. La directive dite Bolkestein généraliserait le principe du pays d’origine, mais maintiendrait la primauté du droit du travail du pays d’accueil. Cependant, cette directive, en supprimant notamment la déclaration (déjà peu effectuée en pratique), prive l’administration de tout contrôle réel sur les détachements, alors que leur nombre a beaucoup augmenté ces dernières années⁵⁷.

⁵⁵ Directive 96/71 du 16 décembre 1996.

⁵⁶ « *De larges possibilités d’exemption de ces obligations [de paiement des cotisations sociales] existent avec l’idée de ne pas imposer une double affiliation. Ces exemptions existent seulement si l’entreprise est implantée dans l’EEE [espace économique européen] ou en Suisse, ou encore dans une trentaine d’autres pays couverts par une convention bilatérale.* » (Math et Spire, 2004a : 16)

⁵⁷ On ne peut précisément les évaluer. L’administration estime qu’un détachement sur cinq seulement est déclaré. Le ministère de l’Emploi fournit quelques statistiques sur les détachements déclarés : le nombre de salariés concernés est passé de 8 554 en 2001 à 16 545 en 2003. Plus du quart des détachements déclarés ont lieu dans le secteur du BTP. Il s’agit d’ouvriers pour les deux tiers (communication de Thierry Priestley, directeur de la Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal, aux 4èmes entretiens de l’emploi de l’ANPE, 24 mars 2005).

Durant l'été 2004, Bouygues fut de nouveau au cœur d'une affaire de sous-traitance internationale recelant des illégalités. Fait rarissime, des ouvriers turcs travaillant sur le chantier du journal *Le Monde* dirigé par Bouygues, salariés d'un façadier turc du nom de Metal Yapi, se mettaient en grève pour dénoncer leurs conditions de travail : sans paie depuis des mois, vivant dans un camping, travaillant six jours par semaine et plus de dix heures par jour. La CGT a fait connaître l'affaire, dénonçant les conditions de travail, mais aussi la facilité avec laquelle la Direction départementale du travail avait accordé les autorisations sans voir qu'il s'agissait, selon le syndicat, de prêt de main-d'œuvre. Martin Bouygues répliquait : « *La vérité, c'est qu'il n'y avait rien, la vérité c'est que Metal Yapi est une entreprise turque tout ce qu'il y a de plus légal, qui a pignon sur rue, qui emploie des travailleurs turcs qui ont travaillé en France* »⁵⁸. On s'aperçoit alors, à travers ces ajustements sémantiques, que l'affaire n'est pas très différente de celle de Rush-Portuguesa, bien que la Turquie n'appartienne pas à l'Union Européenne : la question est de savoir s'il s'agit de travailleurs immigrés ou « simplement » de « *travailleurs turcs qui ont travaillé en France* » ; s'il s'agit d'une prestation de services ou d'un prêt de main-d'œuvre. En entretien, un DRH de Bouygues bâtiment assume le recours à des entreprises étrangères, et reste évasif sur le type de réglementations sociales devant s'appliquer à leurs salariés : « *Il faut un peu de sous-traitance, y compris dans le gros œuvre. Et il ne faut pas négliger la sous-traitance étrangère, avec des boîtes étrangères, par exemple estoniennes, qui pourraient venir en France. Les salaires sont vingt fois moins importants là-bas, c'est énorme. C'est pour ça qu'un Smic européen serait impossible. Il faut songer à la prestation internationale. (...) On a eu une affaire cette été : une prestation de façade traitée avec une société turque qui a fait toutes les formalités régulières*⁵⁹. *Les salariés étaient dans une situation parfaitement régulière. Ça a été présenté comme des gens au noir par une presse malintentionnée. C'est pas notre style, c'est pas notre intérêt. Vous voyez ici [l'entretien se déroule au siège de Bouygues], vous avez l'impression que c'est le style de la maison ? Les clandestins, on les élimine. Les gens qui viennent à titre individuel, on les prend en règle. Et puis les entreprises on ne travaille qu'avec des entreprises de spécialité. L'exemple turc est un bon exemple : on travaille avec une entreprise turque, c'est pas de la fourniture de main-d'œuvre. C'est un façadier alors qu'il n'y a quasiment plus de façadier en France ou alors c'est très cher. Donc la concurrence internationale joue, c'est normal, ça choque personne quand c'est pour des magnétophones par exemples. Sur des prestations techniques à valeur ajoutée, il est pas exclu qu'on se fournisse à l'étranger.* »

La « prestation transfrontalière de services » a ceci de novateur qu'elle récuse l'idée de migration. Elle n'est, pour ses promoteurs, qu'une conséquence (en même temps qu'un instrument) de la concurrence internationale : faire venir des travailleurs turcs sur un chantier français répond à la même logique que faire fabriquer des tee-shirts destinés au marché français dans des ateliers en Turquie – et les ouvriers turcs du bâtiment, bien que déplacés,

⁵⁸ *Batiacu*, 8/09/2004. La suite de cette affaire, qui n'a été médiatisée qu'à ses débuts, est confuse : la CGT était seule à garder contact avec les grévistes, mais elle a plus ou moins perdu ce contact. Ils seraient rentrés en Turquie après avoir obtenu gain de cause, mais on ne sait pas, depuis, ce qu'il est advenu d'eux.

⁵⁹ D'après la CGT, c'est en réalité l'entreprise Bouygues elle-même qui a effectué ces formalités.

n'auront pas plus de droits à vivre en France que ceux de la confection, restés en Turquie. Ce qui a au moins deux conséquences : 1) La plus controversée tient au « *principe du pays d'origine* » qui a fait scandale quand la directive dite « Bolkestein », en préparation au sein de la Commission européenne, a été révélée au grand public : les travailleurs importés dans le cadre de la prestation transfrontalière de services travailleraient selon les normes du pays d'origine – d'où l'accusation de « dumping social ». 2) Dans la mesure où il n'y a officiellement que « prestation de services » et non migration, l'Etat n'a pas à réglementer le séjour des travailleurs détachés, et inversement ceux-ci ne peuvent se prévaloir d'aucun droit au séjour dans le pays où ils travaillent, et sont censés retourner dans le pays d'origine une fois la prestation achevée⁶⁰. Cela serait en partie vrai dans le cadre de la directive Bolkestein, qui concernerait l'Europe des 25, puisque les dix nouveaux membres est-européens de l'UE pourront subir des restrictions à la circulation de leurs travailleurs (mais non des services) jusqu'en 2011⁶¹. Mais ce modèle sera encore renforcé pour les pays tiers, dont les entreprises pourraient fournir des services et envoyer des travailleurs sans que ceux-ci n'aient officiellement ni la liberté de circuler ni le droit au séjour.

En réalité ce type de prestations existe déjà, où le séjour est strictement conditionné par le travail, c'est-à-dire qu'il est en pratique soumis au contrôle de l'employeur. La directive Bolkestein et l'AGCS ne feraient que faciliter et rendre encore plus profitables ces prestations. Antoine Math et Alexis Spire, commentant l'AGCS, en concluent : « *Dès lors, les termes du débat sur l'avenir de l'immigration doivent être reformulés : l'important n'est pas de savoir quelle sera la quantité de migrants nécessaire au marché du travail, comme le laissent penser les discours dominants, mais plutôt quelles seront les conditions juridiques et sociales dans lesquelles les migrants seront maintenus* » (2004b : 33).

⁶⁰ Un système similaire existe déjà avec les « contrats OMI » : « *En France, l'Office des migrations internationales (OMI) introduit chaque année de 10 000 à 15 000 saisonniers, employés principalement dans les cultures maraîchères et dans les vergers, sous contrats de 4 à 6 mois (exceptionnellement 8). Ces contrats, très convoités dans les campagnes marocaines et tunisiennes, sont nominatifs, ce qui est utilisé par les exploitants pour s'assurer de la docilité de leur main-d'œuvre, sous peine de non renouvellement l'année suivante. Ils n'ouvrent droit au séjour que pour la stricte période contractuelle, et alimentent ainsi accessoirement le secteur du travail non déclaré, endémique dans l'agriculture* » (Morice, 2004 : 6). L'idée parcourt les milieux politiques de fabriquer des sortes de CDD qui concerneraient à la fois le travail et le séjour. A la fin dudit CDD, ce ne serait pas seulement l'emploi qui prendrait fin, mais le droit au séjour, ainsi que le proposait Dominique de Villepin lorsqu'il était ministre de l'intérieur (« L'immigration en CDD », *Libération*, 11/12/2004).

⁶¹ Les quinze pays de l'Union européenne ont refusé, lors de l'intégration de dix nouveaux membres le 1^{er} mai 2004, la liberté de circulation aux nouveaux ressortissants de l'Union. Cette restriction, « transitoire », doit être révisée et éventuellement confirmée au bout de deux puis cinq ans. Au bout de sept ans, c'est-à-dire en 2011, elle n'aura plus lieu d'être. L'Allemagne, suivie à demi-mot par d'autres pays, a annoncé très tôt qu'elle maintiendrait un régime restrictif jusqu'au terme maximal.

5.7. « C'est pour la France » : le rapport au travail comme rapport interethnique

Décrire la situation des travailleurs immigrés, ce n'est pas seulement chercher les travailleurs qui sont immigrés et regarder si, par hasard, on ne constaterait pas une spécificité de leur emploi. C'est, plus profondément, relier la situation de travail à des « *rappports sociaux interethniques* » que l'on peut définir ainsi : « *Il s'agit de la distribution des positions respectives des groupes sur les plans économiques, sociaux, institutionnels, statutaires – distribution qui compose un ordre social tributaire de l'histoire, à l'échelle internationale ou nationale. Les rapports sociaux interethniques sont structurants en ce qu'ils s'arriment historiquement à la division du travail, aux relations internationales, aux échanges inégaux et, donc, aux rapports entre les peuples ou entre groupes sociaux au sein des formations étatico-nationales* » (De Rudder, Poiret, Vouc'h, 2000 : 38). Juridiquement précarisés lorsqu'ils sont étrangers, souvent rappelés à l'ordre et stigmatisés comme illégitimes sur le territoire en tant qu'immigrés, bien des travailleurs du bâtiment ne peuvent, lorsqu'ils parlent de leur travail, ne parler que du travail⁶². Les immigrés ne sont pas qu'un cas particulier dans la grande problématique du travail, et inversement, le rapport des immigrés au travail n'est pas qu'une « question » qui se croise avec celle des rapports interethniques. Le rapport au travail des immigrés est lui-même un rapport interethnique. C'est-à-dire qu'il ne se contente pas d'importer des référents, des statuts, des pratiques et des discours liés aux « *relations internationales* » ou aux « *échanges inégaux* » dans l'univers du travail, mais que le travail lui-même définit les « *rappports entre les peuples* » (c'est-à-dire les groupes qui se disent tels).

Dire que le travail fait partie intégrante des rapports interethniques, qu'il est lui-même un rapport interethnique, c'est refuser d'en appeler à une quelconque surdétermination (la classe contre l'ethnie), à un référent fondamental qui organise tous les autres (« la division du travail crée les rapports interethniques » contre « les rapports interethniques créent une division du travail »). C'est dire que l'oppression dans le travail est indissociablement une oppression

⁶² Cela apparaît plus ou moins dans les entretiens, même si cela apparaît toujours. Un entretien en particulier fut frappant, quoiqu'on y apprenne peu sur le bâtiment. Il s'agissait d'un coffreur et syndicaliste tunisien qui, pendant deux heures, a évoqué le débat sur le voile, le droit de vote des étrangers, la représentation du terrorisme et des musulmans par les médias, etc., et presque jamais le bâtiment, en dépit de mes relances ciblées. Ce n'est pas à l'enquêteur de décréter que son interlocuteur est hors sujet. Il est probablement plus fécond de se demander pourquoi un questionnement sur le travail du bâtiment appelle de telles associations d'idées.

interethnique : parce qu'elle est indissociable de statuts donnés aux immigrés en tant qu'immigrés ; et parce qu'elle est vécue, ressentie et présentée comme telle (cf. toutes les citations de travailleurs immigrés du type : « *Tu en connais des Français qui viendraient faire ça ?* »). Si l'oppression est indissociablement inter-classe et inter-ethnique, la contestation, la résistance à cette oppression l'est aussi. De ce point de vue, l'expression « *c'est pour la France* » est révélatrice.

Quand un travailleur du bâtiment veut signifier qu'il se désintéresse de son travail, voire qu'il le sabote, que les conditions d'exercice ne sont pas propres à ce qu'il « y mette du sien », il lui arrive de mettre à distance son travail, de le dévaloriser par cet argument : « *Pourquoi je travaillerais bien ? C'est pour la France* ». Il aurait pu dire : « *C'est pour Martin Bouygues* » ou « *C'est pour les actionnaires de Vinci* », et il le dit parfois. Mais il dit aussi : « *C'est pour la France* », et c'est une manière de rappeler que la subordination qu'il subit dans le travail salarié n'est pas uniquement celle qui le lie à un patron ; c'est aussi celle qui le lie à un pays et à ses institutions. Ce que l'on a tendance à oublier à propos des autres travailleurs, le statut des travailleurs immigrés le rappelle : ce sont le marché et l'Etat, et non le marché tout seul, qui construisent la manière dont sont allouées les places dans le processus de production.

CHAPITRE 6.

LES QUALIFICATIONS A L'EPREUVE DU MARCHÉ

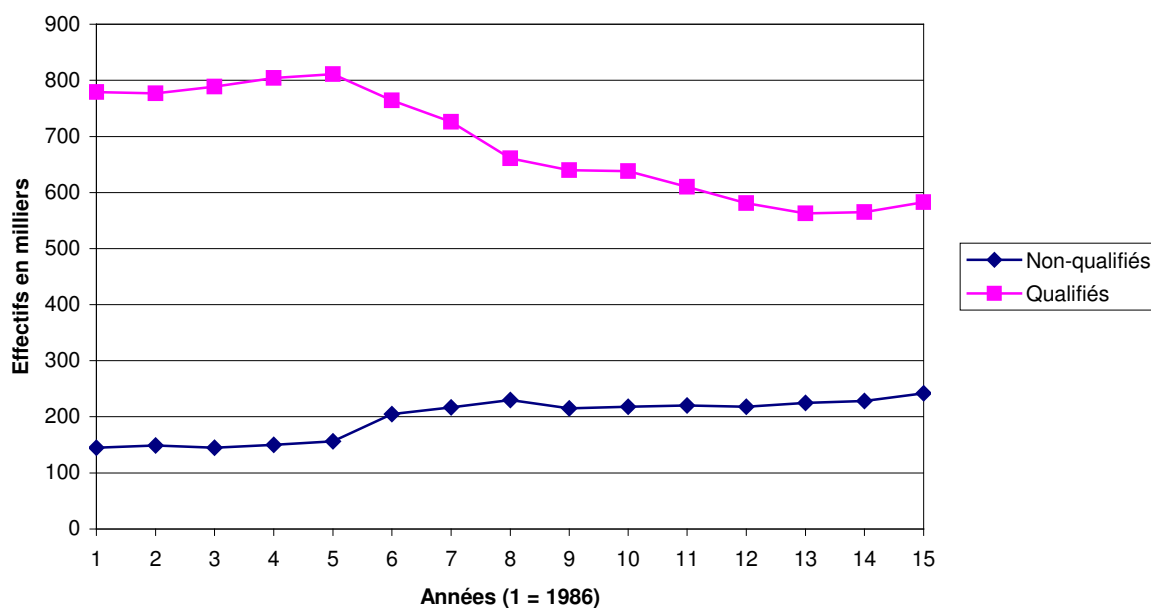
OPPORTUNITES ET STRATEGIES DE PROMOTION

« Quand on est un bon ouvrier, on peut tout faire, tout dire. On est respecté. On a son passeport, en quelque sorte, pour la vie en société. On peut alors discuter la manière dont on vit dans cette société, on peut la combattre. »

Michel Ragon, *La mémoire des vaincus*

« De toute façon, le bâtiment n'a pas besoin d'ouvriers non qualifiés. Nous, on ne cherche pas d'ouvriers non qualifiés. Des manœuvres, il y en a peut-être encore beaucoup dans les usines. Chez nous il n'y a presque plus de manœuvres. » Ainsi s'exprime, en entretien, un responsable de la Fédération Française du Bâtiment. Or voici, si l'on s'en tient aux statistiques officielles concernant les effectifs salariés du bâtiment (hors intérim), l'évolution comparée des effectifs d'ouvriers qualifiés et non qualifiés sur quinze ans :

Evolution du nombre d'OQ et d'ONQ entre 1986 et 2000



Au cours des années 1990, la catégorie des ouvriers non qualifiés est la seule à progresser en volume comme en proportion. Pourquoi un tel écart entre le discours et la réalité ? Et surtout, pourquoi une telle évolution ? Il y a là un mystère, que même le rédacteur des plaquettes de la direction des Affaires économiques et internationales (DAEI) du ministère de l'Équipement, qui fournit ces statistiques, ne sait expliquer. On ne peut s'en tenir qu'à des conjectures, qui informent cependant sur les enjeux qui se nouent autour des qualifications. En réalité, cette augmentation de l'effectif des ouvriers non qualifiés dans les années 1990 fait suite à une sérieuse baisse du même effectif durant les années 1970. L'interprétation qu'on peut faire de ces évolutions a peu à voir avec l'évolution réelle des techniques productives, et beaucoup avec les stratégies de reconnaissance des qualifications, en lien direct avec le statut des travailleurs immigrés. En 1972, la circulaire Fontanet disposait qu'un employeur ne pouvait embaucher un travailleur étranger que s'il vérifiait auprès de l'ANPE qu'aucun travailleur français ne s'était porté demandeur d'emploi pour le même poste. Or il y avait beaucoup d'ouvriers non qualifiés français inscrits à l'ANPE, et très peu d'ouvriers qualifiés. Prférant embaucher des étrangers, les employeurs les firent passer pour des ouvriers qualifiés (Verhaeren, 1976). A l'inverse, l'augmentation massive des ouvriers non qualifiés au cours des années 1990 trouve son explication la plus plausible dans la refonte des classifications, et leur définition sur des critères plus flous tels que l'autonomie (Tallard, 1992), pouvant comprendre par exemple des appréciations sur les capacités de lecture et d'écriture en français. Beaucoup d'ouvriers qualifiés, immigrés notamment, seraient brusquement devenus non qualifiés à l'occasion de cette nouvelle classification.

Ainsi, les statistiques n'informent pas sur le type et le volume de savoir-faire engagé dans l'activité de construction, car les qualifications reconnues, sans être entièrement déconnectées des aptitudes réelles, se trouvent vis-à-vis de ces dernières à la fois dans un dialogue et dans un décalage constants. En réalité, les statistiques amalgament – d'où l'impossible interprétation – trois dimensions de la qualification : 1) Les techniques productives et leurs transformations, les types de tâches qu'elles impliquent. 2) La répartition de ces tâches en différents métiers ou groupes d'activités (j'utilise cette expression pour désigner des faisceaux de tâches effectuées régulièrement par les mêmes personnes sans qu'on les considère comme des « métiers » : typiquement, les tâches de manœuvre). La division des tâches en métiers suppose également une plus ou moins grande maîtrise technique de la part des ouvriers, une plus ou moins grande expérience des opérations et de leur agencement. 3) Les formes de

reconnaissance des métiers et aptitudes des travailleurs par les employeurs. Aucune dimension n'est séparable des autres, mais il n'y a pas non plus de déterminisme fondamental, par exemple de déterminisme technologique, qui permettrait de déduire des modes de construction utilisés la division des métiers et leurs formes de reconnaissance. Ce chapitre voudrait examiner ces trois dimensions ensemble, et anticiper, à partir des rapports de forces qui s'expriment actuellement à travers les qualifications, un avenir possible aux techniques et aux métiers du gros œuvre.

Je n'aborderai ici les savoir-faire des travailleurs qu'en tant qu'ils sont valorisés dans le cadre du travail salarié. C'est-à-dire que j'écarte l'hypothèse, faute de matériau permettant de la confirmer ou de l'infirmier, d'une valorisation des savoir-faire dans un autre cadre, domestique notamment. Dans un article consacré aux électriciens du bâtiment, Philippe Erikson (2002) explique que la répétitivité du travail et la déqualification ressenties par les électriciens sont compensées par la possibilité d'utiliser leurs compétences professionnelles à des fins domestiques (bricolage du week-end). Dans le gros œuvre, la mise en valeur domestique des compétences professionnelles est bien plus compliquée. Elle donne en tout cas difficilement lieu à des « bricolages du week-end » : c'est dans la construction de maisons dans des régions plus rurales, voire de fermes ou d'entrepôts pour d'autres activités, que les compétences acquises dans le travail peuvent se déployer. On voit alors qu'une telle valorisation est d'autant plus envisageable que l'individu a gardé des attaches, et peut-être même des projets, avec le monde paysan ou rural (dont sont souvent issus les ouvriers du gros œuvre), que ce soit à l'étranger ou en France (la plupart des quelques ouvriers nés en France que j'ai rencontrés sont des « immigrés de l'intérieur »). Pourtant, la rareté des retours au pays ne permet pas toujours de construire sa maison, ou de la construire soi-même. Et l'on voit des personnes, ouvriers du bâtiment ici, embaucher des maçons là-bas pour faire construire leurs maisons. De plus, le travail du gros œuvre, surtout depuis les 1970, implique des procédés assez lourds, ce qui crée des savoir-faire particuliers qui ne sont que partiellement transférables dans d'autres univers (la construction d'une maison individuelle a peu à voir avec le maniement d'une banche ou la pose d'une pré-dalle). De ce point de vue, les métiers du gros œuvre sont peut-être davantage comparables aujourd'hui aux métiers d'usine qu'à celui d'électricien. Dès lors, il n'est pas anodin que, comme la catégorie d'OS, ces métiers aient partie liée avec l'immigration, au point de se confondre avec elle.

6.1. Immigration et savoir-faire dans le bâtiment : des immigrés devenus « sans qualités » ?

On a vu dans le chapitre précédent que la plupart des ouvriers immigrés des chantiers n'avaient pas occupé d'emplois du bâtiment dans le pays d'origine. Anciens paysans, commerçants, éventuellement étudiants, ils ne sont entrés dans les métiers du bâtiment qu'à leur arrivée en France. On a vu également, avec le cas de ce maçon algérien arrivé en 1963 qui s'est vu dénier sa qualification, que le bâtiment ne semble pas rechercher prioritairement des ouvriers disposant d'un métier lié à la construction. La question est de savoir s'il en a toujours été ainsi. Y a-t-il eu une rupture dans le type de savoir-faire apporté par les immigrés ? Les immigrés qui entrent aujourd'hui dans le bâtiment sont-ils moins qualifiés pour ce métier qu'à une époque antérieure ? Ou, symétriquement (et bien que ce ne soit pas la même chose), les employeurs cherchent-ils une main-d'œuvre moins qualifiée qu'auparavant ? La réponse à cette question est malaisée. Souvent ceux qui répondent positivement ont un intérêt à dénigrer les nouveaux arrivants et une tendance à idéaliser le passé, qu'il s'agisse d'employeurs dont la plainte vis-à-vis du personnel utilisé est une constante, ou de salariés qui craignent d'éventuels concurrents. Certains ouvriers ou anciens ouvriers, qui reconnaissent avoir commencé comme manœuvres en ne sachant rien des métiers du bâtiment, décréteront quand même s'être montrés plus qualifiés que leurs successeurs. Quant aux recherches, elles sont rares, et plutôt concentrées sur une nationalité en particulier¹, dont l'étude scientifique accompagne parfois une entreprise de réhabilitation qui peut faire exagérer les apports et minorer les logiques propres du secteur du bâtiment.

Néanmoins, plusieurs recherches militent pour cette idée de rupture, quoique ne la situant pas toujours à la même période². Ainsi Jean-Claude Beaune écrit-il que « *plusieurs auteurs signalent le tournant que représente la guerre de 1914-1918. Jusqu'à cette période, l'étranger qui vient à Paris est en pleine possession de son métier – c'est un "excellent*

¹ Notamment les Italiens dont plusieurs historiennes contemporaines (Manuela Martini, 2000 et 2001 ; Marie-Claude Blanc-Chaléard, 2001) ont analysé l'insertion dans la société française, selon diverses dimensions, notamment celle du travail, donc du bâtiment. Un numéro des *Cahiers des Annales de Normandie* sous la direction de Mariella Colin (2001) a été spécialement consacré aux Italiens dans le bâtiment, insistant sur la « *contribution multiforme* » (selon la formule de Dominique Barjot) que ces immigrés ont apportée au secteur.

² Pour les Etats-Unis, et pour l'ensemble des métiers, Roger Waldinger la signale aussi (1996 : 21).

élément'' (Schirmacher) qui ne fait pas baisser les prix et reste à l'écart des luttes compagnonniques et syndicales... » (1989 : 101). Pour Marcelle Duc, qui s'appuie sur une étude de l'apport en savoir-faire de l'immigration italienne, si tournant il y a, il est plus tardif : « Du coffrage "tout-bois sur mesure" conçu et élaboré au fur et à mesure et en fonction des besoins, selon des techniques importées, à partir des années 1948, par les ouvriers immigrants d'Italie du nord ("l'école de Gênes"), la technique du coffrage a évolué d'abord vers le coffrage mixte : coffrage-bois et contreplaqué ou bois et peau "métallique" ce qui permet un meilleur fini et une plus grande réutilisation des panneaux conçus de plus en plus sous formes de modules assemblés entre eux » (Duc, 2002 : 162). Un tel façonnage des techniques du bâtiment par les ouvriers qui les mettent en œuvre paraît aujourd'hui moins envisageable. Il n'est pas question de dire qu'un ouvrier ne met pas « du sien », de son invention et de son ingéniosité propres, dans la mise en œuvre des prescriptions : les « trucs » existent toujours, sans lesquels la production n'avancerait pas, ou pas de la même manière. Mais cela n'influe pas fondamentalement sur le type de modes opératoires choisis. La standardisation des processus et l'affermissement de la division entre concepteurs et exécutants ont limité les marges de manœuvre et d'influence des ouvriers.

Le saut technologique opéré à partir des Trente glorieuses a diminué, du moins pour les grands chantiers et les grosses entreprises, le recours aux techniques « traditionnelles », pendant que l'industrialisation et la standardisation se développaient. Par exemple, fabriquer une poutre « en tradi » et poser une poutre préfabriquée à l'aide de la grue n'ont pas grand chose en commun. La polyvalence demandée à une partie des ouvriers a peu à voir avec l'idée de métier comme ensemble cohérent d'apprentissages. Dans le même temps, une autre partie des ouvriers se voient imposer une spécialisation qui réduit les métiers à des gestes répétitifs. Leur situation se rapproche de celle des OS. Savoir construire sa propre maison du début jusqu'à la fin ne présente plus d'intérêt pour le ferrailleur qui doit réaliser des milliers d'attaches* en série, et surtout cela n'intéresse pas son employeur.

6.2. Avoir le savoir-faire sans le reconnaître : politique de la qualification en système capitaliste

6.2.1. Le cadre logique

Il faut partir d'un principe : toutes les tâches, au sein d'un même processus de production, sont fonctionnellement égales. C'est-à-dire que la conception des plans ne vaudrait rien sans le piochage au marteau piqueur, et réciproquement. A moins de supposer l'existence de travailleurs parasites, aucune portion du processus de production (que ce soit celle du manœuvre ou celle du conducteur de travaux) ne peut être supprimée sans que la production en souffre, voire s'avère impossible. Le travailleur peut être écarté et remplacé ; pas la tâche qu'il effectue³.

L'employeur est confronté à un dilemme : d'un côté, il a intérêt à capter le savoir-faire le plus adéquat et le plus performant possible ; de l'autre, il a tout autant intérêt à faire baisser les salaires, donc à faire jouer la concurrence entre les travailleurs. Si l'on suppose que le rapport travail/capital est fixe, deux solutions s'offrent au patron :

1) Capter le maximum de savoir-faire, et en le valorisant le moins possible, en déniait dans les classifications officielles les qualités que, à part, il reconnaît comme utiles. Mais cette position n'est pas tenable en cas de liberté du travail : le travailleur dévalorisé, mis au même niveau qu'un autre sans qualification, ira rapidement chez un autre patron lui offrant de meilleures conditions. A moins que le travailleur ne soit pas réellement libre et que, « bridé »

³ La valeur accordée à un travail n'a donc rien d'évident ; elle se construit dans une division du travail socialement significative. Paola Tabet le démontre à propos de la division sexuelle du travail : « *Le rôle des outils masculins est considéré comme "stratégique" pour la production agricole car ils conditionnent la culture du terrain. Or les tâches des hommes en tant que tâches techniques ne sont en soi ni plus ni moins importantes que toute autre séquence de travail : un champ défriché ne sert à rien s'il n'est pas cultivé, la production agricole reste "stérile", non consommable, si elle ne subit pas de transformation par la cuisine. La tâche masculine devient stratégique dans la mesure où, si les hommes peuvent effectuer la séquence féminine alors que le contraire n'est pas vrai, les femmes se trouvent être dépendantes des hommes. Il s'agit donc d'une notion plus politique qu'économique, liée au caractère des rapports entre les sexes* » (1998 : 57). Il y a à la fois un élément symbolique (les tâches des femmes sont réputées inférieures) et un élément matériel de contrainte (« *les hommes peuvent effectuer la séquence féminine alors que le contraire n'est pas vrai* »), l'un et l'autre se renforçant mutuellement.

par son statut (Moulier-Boutang, 1997⁴), il puisse difficilement quitter son patron – c'est le cas par exemple, à des degrés divers, des travailleurs immigrés. A moins également que, en octroyant divers avantages (primes, facilités pour les congés, etc.), le patron réussisse à fidéliser le travailleur (le départ devenant plus coûteux pour celui-ci) sans avoir pour autant à reconnaître son savoir-faire (cf. troisième partie).

2) Capter non pas le maximum de savoir-faire, mais un savoir-faire minimal strictement nécessaire à la production. Plutôt que d'utiliser deux maçons pour la construction d'un mur, mieux vaut utiliser un maçon (qui dispose du savoir-faire nécessaire à la construction du mur) et un manoeuvre (qui constitue une force d'appoint), payé moins cher. Du point de vue technique, rien ne justifie de maintenir le manoeuvre dans un état d'ignorance ; au contraire, deux maçons valent mieux qu'un pour vérifier que le mur est construit dans les règles. Ce n'est donc que du point de vue du profit de l'entrepreneur que cette configuration apparaît comme efficace. Actuellement, plusieurs entreprises générales mettent en place des procédés de rationalisation de gestion de leurs personnels embauchés et intérimaires, qui permettraient d'optimiser l'allocation des savoir-faire sur les chantiers. L'enjeu est notamment de concentrer suffisamment de savoir-faire parmi les embauchés pour mobiliser les qualifications les plus basses possibles parmi les intérimaires. Mais, là encore, on trouve une limite à cette stratégie, posée par l'exigence de production : la diminution du savoir-faire réel utilisé risque d'affecter la qualité de la construction.

A long terme, une troisième solution s'offre aux entreprises : le changement technique, la « modernisation », c'est-à-dire la transformation du rapport travail/capital. Par une transformation des matériaux, par l'utilisation de machines plus performantes ou requérant moins d'habileté, cette dynamique a tendance à diminuer le savoir-faire du collectif ouvrier et à augmenter le pouvoir de l'ingénierie, des « rationalisateurs ». Elle peut se combiner aux deux autres qui viennent d'être décrites (par exemple, l'introduction des banches a longtemps permis de méconnaître le savoir-faire de ceux qui les maniaient, et de considérer ces derniers comme travailleurs non qualifiés). Mais en transformant le type de tâches en amont, le changement technique produit un effet plus profond et plus durable.

⁴ La thèse de Yann Moulier-Boutang sur le « bridage » du salariat sera examinée plus précisément au chapitre 12.

6.2.2. Le « modèle » français de qualification et le cas particulier du bâtiment

Voilà pour la logique du travail salarié. Dans les faits, les situations locales induisent des différences notables dans la gestion de la qualification, en fonction des compromis historiquement établis entre patrons, salariés et Etat. Il y a vingt ans, on analysait ainsi le système français de qualification : « *La faiblesse relative dans le système éducatif français de la formation professionnelle en regard de la formation générale va de pair avec des formes d'organisation et de gestion qui privilégient les "exigences" du poste de travail par rapport à la "qualification" du travailleur. Une telle situation conduit l'entreprise à prédéterminer l'organisation du travail, de façon à ce que les tâches d'exécution, ne nécessitant qu'un court apprentissage sur le tas, soient distinguées nettement des tâches de conception. Le "potentiel" du travailleur, sa capacité d'adaptation au procès de travail, et surtout l'expérience acquise (mesurée par l'ancienneté) constituent les critères majeurs de la gestion de l'entreprise* » (Maurice, 1986 : 182). Qu'en est-il aujourd'hui ? Les discours, au minimum, ont changé : la notion de « qualification » a laissé la place à celle de « compétence » (Richebé, 2002). On ne rémunère plus un individu selon le poste qu'il occupe et les savoir-faire requis par ce poste ; on le rémunère selon ses capacités individuelles, du moins celles qui lui sont reconnues. Elles sont définies en termes d'aptitudes professionnelles mais aussi de « savoir-être », selon le nouveau langage managérial, à savoir un mélange flou, largement laissé à l'appréciation des hiérarchies, de qualités morales (loyauté, ambition...) et de disponibilité pratique envers l'employeur. « *L'employeur ne rémunère plus le poste, ou, pour être plus précis, il ne rémunère plus de la même façon tous les salariés occupant le même poste : il rémunère chaque individu selon la manière dont il tient le poste* » (Durand, 2004 : 114).

Dans le cas du bâtiment, il semble que la transformation soit également profonde, mais que le point de départ comme le point d'arrivée soient un peu différents. Michèle Tallard décrit ainsi l'ancienne organisation des savoir-faire et des qualifications : « *Jusqu'à la fin des années 1960, le marché du travail du bâtiment se distinguait par : — l'existence d'un consensus sur un corps de savoir-faire constitutif du Métier dont l'acquisition se faisait le plus souvent sur le tas du compagnon (détenteur du Métier) à l'apprenti au long d'une mobilité qualifiante de la petite entreprise artisanale à la grande entreprise ; — des mécanismes d'acquisition régulant l'accès au titre de travailleur qualifié lequel détenait de par la possession du Métier,*

bien relativement rare, une certaine marge d'autonomie vis-à-vis des employeurs ; — une règle acceptée de mobilité, marque de qualification conduisant au dépassement de l'entreprise comme employeur pour faire de la branche le véritable employeur » (1986 : 3). Aujourd'hui, ce marché du travail se caractériserait plutôt par : — la stabilisation d'une partie des personnels des entreprises, notamment des entreprises générales ; — la constitution, parmi ces personnels, d'une polyvalence virtuelle qui s'éloigne de la notion de métier, dans la mesure où il s'agit moins d'un corps constitué et cohérent de savoirs que de « l'addition de tâches banalisées ne permettant pas une réelle appréhension des techniques » (ibid : 197)⁵ ; — parmi ces mêmes personnels, l'institution d'une individualisation des rémunérations et des carrières en fonction d'un « savoir-être », encore partiellement encadrée par les grilles de classification⁶ ; — une externalisation et une spécialisation qui vont de pair, la mise en sous-traitance de certaines activités créant des métiers, ou du moins des faisceaux de tâches, correspondants (et la spécialisation des qualifications trouvant particulièrement à s'exercer via l'intérim) ; — dans les pans les plus marchandisés du marché du travail (intérim), une gestion des qualifications plus « sauvage », abrupte et changeante selon les aléas du marché.

Ce qui demeure à l'intérieur de cette évolution, c'est l'importance des qualifications générales relativement aux qualifications spécifiques. Les qualifications générales désignent un savoir-faire générique, transférable d'une entreprise à l'autre ; les qualifications spécifiques, le savoir-faire qui ne se construit et ne se valorise que dans un processus de production, une entreprise en particulier. Or tous les chantiers de gros œuvre mettent en œuvre des technologies comparables. Une frange importante du savoir-faire, plus importante que dans des industries où les produits et les technologies sont différenciés d'une entreprise à l'autre, est générique, utilisable quelle que soit l'employeur. Ce qui a deux conséquences : les salariés sont a priori peu captifs d'une entreprise, car il y a peu de savoir-faire spécifiques valorisables

⁵ Jacotte Bobroff (1989 : 29) écrit ainsi que les critères traditionnels de qualification sont remis en cause « *sur le plan technique, parce qu'ils s'appuient sur des savoirs et des savoir-faire relevant de métiers spécifiques et souvent cloisonnés, ainsi que sur des capacités de rendement à un poste. Or, une plus grande attention est portée aujourd'hui à la faculté d'adaptation des ouvriers à des situations de travail évolutives* » ; « *mais aussi sur le plan social, où la remise en cause de la qualification traditionnelle permet aux entreprises, tout en changeant les rapports de travail, au sein du collectif de travail, de contester le compromis social établi sur les classifications, par les groupes professionnels et syndicaux* ».

⁶ Marcelle Duc écrit quant à elle (2002 : 68) : « *Du point de vue des qualifications, on assiste à un mouvement de bipolarisation. D'un côté, les qualifications des ingénieurs et organisateurs des activités de chantier et de l'autre celles des ouvriers spécialisés dans la pose d'éléments plus ou moins standardisés avec pour intermédiaire un encadrement de chantier qui s'occupe de coordonner l'ensemble des activités* ».

uniquement au sein de celle-ci⁷. Symétriquement, les entreprises peuvent espérer attirer un savoir-faire déjà existant sans avoir à payer pour sa formation, parce que les salariés ont acquis leur expérience « sur le tas » chez d'autres employeurs.

6.3. Le système de classification dans une entreprise générale : chefs distingués, exécutants brouillés dans l'individualisation

6.3.1. Une individualisation des rémunérations cocontrebalancée par une reconnaissance statutaire des chefs d'équipe

Commençons par l'étude du rapport entre salaires et qualifications dans une grande entreprise générale⁸. Le fichier du personnel étudié, qui date de 2003, ne concerne que les ouvriers, soit 196 personnes. Dans cette entreprise qui est passée d'environ 1000 salariés à 350 au cours des années 1990, pour partie en raison de la baisse d'activité, et pour une autre partie à cause de l'externalisation de la main-d'œuvre, le nombre d'ouvriers est à peine supérieur à celui des cadres et ETAM. Seuls 3% des ouvriers du fichier sont non qualifiés, chiffre qui n'est pas représentatif de leur présence effective sur les chantiers, puisque les entreprises générales y ont recours par le biais de la sous-traitance ou de l'intérim. Les six ouvriers non qualifiés de l'entreprise ont été récemment embauchés ; ils ont vraisemblablement vocation à « monter », contrairement par exemple aux manœuvres intérimaires (cf. chap. 1 et 12).

Sur le fichier du personnel, on trouve pour chaque individu plusieurs informations : sa qualification (et le coefficient correspondant), le taux de salaire horaire, l'ancienneté dans

⁷ En contradiction avec ce constat, mais en cohérence avec sa politique, l'entreprise A, par ailleurs la plus soucieuse de développer l'« esprit d'entreprise », dispose de sa propre école de formation, ainsi que de matériels spécifiques : banches spéciales (à roulettes, avec des arrêts aimantés...), et depuis récemment des étais à vérins hydrauliques. Ces étais permettent de décoffrer avec plus de sécurité. Accessoirement (est-ce purement accessoire ?), celui qui apprend à coffrer et décoffrer avec ces étais spéciaux n'est pas forcément capable de travailler avec des étais classiques, tandis que l'habitué de l'étagage classique n'aura aucune difficulté avec le matériel de A. Le développement d'un matériel spécifique peut donc être une manière de capter des travailleurs, en les « enchaînant » à un savoir-faire qu'ils ne peuvent valoriser ailleurs. Il reste à voir si l'usage de ces étais s'étendra à toutes les entreprises.

⁸ Pour situer cette entreprise par rapport aux autres évoquées dans les observations de chantier : il s'agit d'une des plus anciennes entreprises du bâtiment en France, appartenant au seul groupe dont je n'ai observé aucun chantier.

l'entreprise, le lieu de naissance. Je ne prendrai en compte ici que les deux premiers éléments (les deux autres seront étudiés au chapitre 12). Les deux tableaux que je présente à partir de ce fichier indiquent, pour chaque catégorie de qualification, les taux horaires minimum, maximum, moyen et médian, ainsi que l'effectif d'ouvriers dans la catégorie (premier tableau) ; puis les variations du taux de salaire à l'intérieur de chaque catégorie (deuxième et troisième colonnes du second tableau) ; puis les écarts entre chaque catégorie et la catégorie immédiatement en dessous (comparaison des taux médians, puis des taux minimum avec les taux maximum de la catégorie d'en dessous) ; et enfin, à titre de comparaison, les salaires minima mensuels définis par convention collective au niveau de l'Ile-de-France, ainsi que les écarts entre eux⁹.

Catégorie et coefficient	Taux horaire minimum (€)	Taux horaire maximum (€)	Taux horaire moyen (€)	Taux horaire médian (€)	Nombre de salariés concernés
IV-2 270	12,17	12,72	12,35	12,41	18
IV-1 250	10,89	12,1	11,55	11,53	51
III-2 230	10,47	11,39	10,94	10,93	75
III-1 210	9,46	10,66	10,09	10,1	29
II 185	8,28	10,23	9,13	9,12	17
I-2 185	8,18	8,86	8,46	8,35	3
I-1 150	7	7,55	7,37	7,55	3
Ensemble	7	12,72	10,85	11,07	196

Catégorie et coefficient	(Tx max – tx min) / tx min	Ecart moyen (€)	(Médian c – médian c-1) / médian c-1	(Min c – max c-1) / max c-1	Minima bâtiment Idf juil 04 (€)	(Minima c – minima c-1) / médian c-1
IV-2 270	4,5%	0,14	7,6%	0,6%	1751,79	7,4%
IV-1 250	11,1%	0,17	5,5%	-4,7%	1630,45	7%
III-2 230	8,8%	0,21	8,2%	-1,9%	1524,28	8,6%
III-1 210	12,7%	0,21	10,7%	-7,5%	1402,95	10,8%
II 185	23,6%	0,23	9,2%	-6,5%	1266,45	9,2%
I-2 185	8,3%	0,26	10,6%	8,3%	1160,28	1,3%
I-1 150	7,9%	0,24			1145,1	
Ensemble	81,7%	0,75				

⁹ Il est difficile de comparer les salaires effectifs pratiqués dans l'entreprise avec les salaires minima établis conventionnellement dans la mesure où, d'une part, l'entreprise agit à un niveau national tandis que les salaires minima sont fixés régionalement et, d'autre part, les salaires dans l'entreprise sont exprimés en taux horaires tandis que les minima le sont en mensuel. Néanmoins, il demeure possible de comparer, non des valeurs absolues, mais des écarts.

Si le salaire augmente globalement avec la qualification, au niveau individuel cette dernière n'est cependant que modérément indicative du taux horaire. Car les chevauchements entre catégories sont courants : un ouvrier d'une qualification peut toucher moins qu'un ouvrier d'une qualification inférieure. C'est à l'intérieur même des qualifications que les distinctions se font. La différence entre le taux horaire minimum d'une qualification et le taux horaire maximum de la qualification immédiatement en dessous (cinquième colonne du deuxième tableau) montre que seules les catégories des chefs d'équipe (IV-2¹⁰) et des ouvriers d'exécution (I-2) ne connaissent aucun chevauchement avec les catégories inférieures. Dans le second cas, cela s'explique par l'absence d'ancienneté des ouvriers d'exécution de niveau I-1, qui devraient rapidement voir leur qualification augmenter (puisqu'ils ont été embauchés). Le cas des chefs d'équipe est plus significatif : la catégorie se distingue à la fois par l'absence de recoupement avec les catégories inférieures, et par sa faible différenciation interne comparée aux autres (deuxième et troisième colonnes du deuxième tableau). Autrement dit, le groupe de commandement et d'encadrement, bien qu'appartenant formellement au collectif ouvrier, bénéficie d'une reconnaissance spécifique.

Le reste, les ouvriers professionnels et les compagnons, c'est-à-dire la majorité (85%) de l'effectif, est pris dans un marais statistique qui se caractérise, dans l'ensemble, par une faible hétérogénéité des salaires (le taux moyen, au niveau IV-1, n'est supérieur que d'un quart à celui du niveau II) et, dans le détail, par des différences sensibles entre individus (c'est là qu'on retrouve les plus forts écarts par rapport aux taux moyens)¹¹. Diverses situations sont envisageables dans ce « marais » : ouvriers bloqués dans une qualification et voyant leurs salaires augmenter à l'ancienneté ; ouvriers auxquels on fait au contraire monter les salaires en augmentant leur qualification (technique de la « surqualification-feuille de paye », cependant déclinante) ; ouvriers que l'on juge prometteurs et qui accèdent rapidement à de hautes qualifications tout en conservant un salaire relativement faible, etc. Toute une palette de politiques d'entreprise, et de segments de salariés correspondants, se laisse deviner, mais, à ce stade, pas plus que deviner.

¹⁰ Il y a quelques chefs d'équipe dans la catégorie IV-1 mais ils sont minoritaires : 6 sur 51. En revanche, les 18 membres de la catégorie IV-2 sont tous chefs d'équipe.

¹¹ Ces chiffres sont loin de résumer l'individualisation des rémunérations, puisqu'ils ne concernent que les salaires, alors que les primes sont un outil couramment utilisé par les entreprises pour manifester leurs préférences.

Le fait principal demeure l'écrasement des salaires, qui fait écho aux plaintes de bien des embauchés quant à la faiblesse de l'avancement. C'est le signe peut-être de la faible valorisation de la main-d'œuvre dans le bâtiment. Mais cela peut aussi s'interpréter comme une contrepartie de l'« embauche » : la valorisation de ces ouvriers-là passe davantage par leur stabilisation au sein de l'entreprise que par des salaires incitatifs. Et, de fait, les écarts serrés que l'on observe dans les tableaux donnés plus haut contrastent avec les écarts pratiqués dans l'intérim, où les salaires peuvent aller du simple (pour un manoeuvre) au double (pour un coffreur).

6.3.2. Les cadres : chantier contre bureaux

Le panorama de la hiérarchie donné par ces tableaux ne concerne que les ouvriers. Il exclut donc chefs de chantier et conducteurs de travaux, dont il faut dire quelques mots. Avec ces deux figures de cadres (chef de chantier et conducteur de travaux) se profile une distinction différente de la distinction encadrement–exécutants : c'est celle qui oppose le chantier au bureau – certains disent : les productifs aux improductifs. La hiérarchie du bâtiment n'est ni une échelle ni une pyramide : la supériorité officielle du conducteur de travaux sur le chef de chantier, et du chef de chantier sur le chef d'équipe, ne permet pas de comprendre les rôles de chacun, ni le rapport des ouvriers à ces différents échelons de commandement.

Au plus bas de l'échelle de commandement, le chef d'équipe est un travailleur qu'il est difficile de situer selon le schéma taylorien qui sépare les concepteurs des exécutants. Le chef d'équipe commande, dirige les opérations en train de se faire. Il est présent sur le chantier tout au long de la journée, et exécute quelquefois (il exécute d'autant plus que son statut est précaire, par exemple s'il est chef d'équipe depuis peu ou s'il est intérimaire). Avant d'être chef d'équipe, il a été, nécessairement, ouvrier professionnel. Il y a, dans ce lien hiérarchique du chef d'équipe à ses subordonnés plus que dans d'autres, une dimension d'*englobement de l'inférieur hiérarchique par le supérieur*, puisque le supérieur peut faire le travail de l'inférieur, mais qu'il effectue un travail plus valorisé : qui peut le plus peut le moins, sous-entend une telle relation. La figure de l'exécutant, par rapport au chef d'équipe, ne peut tirer aucune dignité spécifique de sa qualité d'exécutant, car la figure du chef d'équipe est son pareil en mieux, en plus abouti. L'infériorisation particulière que suppose cette relation hiérarchique donne un « droit » à humilier les inférieurs dont ne se privent pas toujours les

chefs d'équipe, mais permet aussi à ces derniers de revendiquer une proximité vis-à-vis des exécutants.

Tout autre est la relation du conducteur de travaux au chantier. Le conducteur est compté, sans ambiguïté (contrairement au chef d'équipe qui est formellement un ouvrier), parmi les cadres. Sa supériorité hiérarchique par rapport au chef d'équipe, objectivée dans l'organigramme et la fiche de paie, s'appuie sur des ressources extérieures (c'est-à-dire construites avant l'arrivée dans le secteur) plus importantes, en termes de diplômes notamment. Si devenir chef d'équipe est le résultat d'un parcours, même bref, dans le BTP et plus précisément sur des chantiers, devenir conducteur de travaux est le résultat d'un parcours scolaire, et l'intronisation dans ce statut peut prendre effet immédiatement à l'arrivée dans l'entreprise. Ce phénomène est accentué aujourd'hui par la disparition (à ce niveau du moins) des cadres autodidactes : si l'on trouve encore quelques conducteurs de travaux âgés issus du rang ouvrier, la plupart sont jeunes et issus de BTS ou d'écoles d'ingénieurs. Ils sont par conséquent plus jeunes que les chefs de chantier et que la plupart des chefs d'équipe. L'autorité des conducteurs de travaux sur l'ensemble du personnel de chantier, bien qu'incontestée, est moins pesante que celle des chefs d'équipe sur leurs subordonnés. D'une part, parce que le contrôle des conducteurs de travaux sur les ouvriers est plus lointain, tandis que les chefs d'équipe constituent le dernier relais des politiques d'entreprise et notamment des exigences de cadence, dans le face à face physique, interpersonnel, avec les ouvriers. D'autre part, parce que la division hiérarchique entre ouvriers et conducteurs de travaux se superpose à une division des compétences techniques. Les capacités des conducteurs (calcul des résistances des matériaux, de conception et de lecture de plan, d'organisation du chantier, etc.), sont distinctes et vues comme complémentaires de celles des ouvriers (exécution pratique des directives des conducteurs). Même si les capacités des conducteurs sont réputées supérieures (ils sont mieux payés), elles sont incluses dans une division fonctionnelle des aptitudes, et pas uniquement dans une division hiérarchique. « *Ils savent tout, ils savent comment il faut faire, mais ils ne savent pas faire* », résume un formateur en bâtiment¹².

¹² Evoquant les conducteurs de travaux autodidactes, le même formateur relève : « *Eux, tu ne peux pas les baratiner* ». Ce qui laisse supposer que c'est davantage possible avec ceux qui sortent des écoles. Leur autorité serait moins pesante aussi parce qu'elle laisse aux personnels de chantier davantage de marges de manœuvre dans le mensonge, le détournement, l'omission...

Les chefs d'équipe pourraient faire le travail des ouvriers, pas les conducteurs. Il n'y a pas là qu'éventualité, puisque de temps à autre les chefs d'équipe font effectivement des travaux d'ouvrier. Les chefs d'équipe « mouillent la chemise », ils se salissent, ils mettent parfois leurs corps à l'épreuve, ils portent comme tous les ouvriers une tenue spécifique de chantier. Les conducteurs de travaux, eux, ne passent qu'une petite partie de leur temps sur le chantier. Lorsqu'ils y sont, leurs seules concessions vestimentaires sont le port du casque et des chaussures de sécurité, mais ils arborent des pantalons et des chemises impeccables. Les horaires des uns et des autres sont également caractéristiques : les chefs d'équipe arrivent toujours avant les ouvriers, et partent toujours après. En revanche, les horaires des conducteurs de travaux sont moins subordonnés au rythme du chantier, et il leur arrive de commencer leur journée de travail vers 8h30, c'est-à-dire au moins une demi-heure après le début de la journée des ouvriers. Les horaires des chefs d'équipe rappellent l'englobement évoqué plus haut, tandis que ceux des conducteurs de travaux montrent leur relative autonomie vis-à-vis du chantier.

De ce point de vue, le chef de chantier apparaît davantage comme un super chef d'équipe que comme un sous-conducteur de travaux (bien qu'il puisse parfois devenir conducteur de travaux). Il est chargé, selon l'expression consacrée, de la « gestion des hommes ». En réalité il ne s'agit pas de la gestion administrative (pointage, organisation des transactions avec les ETT...) mais de la sélection, de la « motivation » et du contrôle des ouvriers. Son travail de gestion globale du chantier ne l'amène jamais à exécuter quoi que ce soit par lui-même, mais si jamais il passe près d'ouvriers en activité et qu'un coup de main est nécessaire à l'accomplissement de l'opération, il peut mettre la main à la pâte, sans crainte de se salir. Un formateur explique : « *Les conducteurs de travaux, ils restent dans les bureaux, ils font les rendez-vous de chantier. Le chef de chantier, il est sur le chantier... C'est pas qu'il met la main à la pâte directement, mais il saurait* ». Plus âgés que les conducteurs de travaux, les chefs de chantier donnent parfois l'impression d'être leurs supérieurs tant l'avancement concret et quotidien du chantier semble reposer sur eux (cf. chap. 11).

Ainsi, au-delà de la hiérarchie formelle, ce sont deux systèmes de compétence distincts qui s'incarnent respectivement dans les conducteurs de travaux d'un côté, les chefs de chantier et d'équipe de l'autre. Les seconds sont pour les ouvriers à la fois plus proches et plus oppressants (chap. 8), car ce sont eux qui donnent les ordres – les directives des conducteurs

de travaux restant médiatisées par des plans et des plannings, des consignes générales¹³. En extrayant chefs d'équipe et chefs de chantier du rang ouvrier (sans annuler à leur niveau l'individualisation des rémunérations), les entreprises confèrent un rang particulier à la fonction d'encadrement. En dessous, les ouvriers demeurent peu différenciés, mélangés dans un jeu flou de qualifications où se croisent diverses logiques : reconnaissances de savoir-faire, ou d'ancienneté ; récompense d'aptitudes individuelles, de dévouement et de loyauté ; et surtout, étalement des politiques successives des entreprises, sédimentées dans les statuts de travailleurs plus ou moins anciens, qui interdisent de voir dans un groupe de qualifications et de taux de salaires donné un ensemble cohérent qui témoignerait d'une politique unie et continue. Bien qu'elles soient bousculées par l'individualisation, les grilles de classification conservent dans les entreprises une certaine opérationnalité, liée à un effet de seuil : on ne redescend pas du niveau qu'on a atteint (sauf à changer les grilles dans leur ensemble), la qualification ne se renégocie pas avec chaque type de tâche confié à l'ouvrier. Il en va autrement pour les intérimaires.

Des outils et des hiérarchies, 2

J'ai essayé de montrer au chapitre 3 que le type d'outils individuels dont disposent (ou que s'approprient) les ouvriers n'est pas seulement fonction du type de tâches qu'ils accomplissent, mais de leur statut, ou du statut qu'ils voudraient se faire reconnaître. J'avais arrêté la comparaison aux manœuvres (pas d'outil), ferrailleurs (la tenaille) et coffreurs (le marteau et souvent la tenaille). Il reste quelques échelons à aborder : ceux de l'encadrement de chantier.

Sur le chantier, chefs d'équipe et chefs de chantier de l'entreprise générale n'ont guère que leur mètre comme outil individuel. Pourtant, comme il leur arrive (surtout aux chefs d'équipe) de mettre la main à la pâte, casser un bout de béton, tordre une barre, enlever une armature ou un coffrage mal placé, ils sont souvent « contraints » de demander l'outil d'un ouvrier, en règle générale celui qui se trouve le plus près. Evidemment, celui qui est véritablement contraint est l'ouvrier, qui n'a pas d'autre choix que de prêter son marteau ou sa tenaille.

¹³ Lorsque j'ai vu des conducteurs de travaux donner des ordres à des ouvriers, ils le faisaient parfois presque en s'excusant. La légitimité du commandement direct est en effet liée à la dimension d'englobement évoquée plus haut, comme l'exprime ce chef de chantier : « *Quand tu as affaire à des gens, n'importe lesquels, tu dois savoir, toi, si tu sais faire le travail, tu peux le demander. Si tu sais pas faire, tu peux pas le demander. Je sais pas si tu vois le... On est obligé... Quand je dis à un gars : "Tu fais ça", c'est parce que moi je peux le faire. Tu ne peux pas demander à un gars ce que toi tu ne sais pas faire* ».

Alors que parmi les ouvriers la distinction, la revendication d'un statut lié au métier ou à la qualification se signale par un surcroît d'outils, du côté des encadrants elle passe plutôt par une sorte de négation de l'outil. Ou plutôt, l'outil du chef, ce sont les hommes, et le chef éprouve son pouvoir sur eux chaque fois (entre autres) qu'il leur réclame un marteau, une tenaille ou un crayon.

C'est pourquoi le port de l'outil se révèle, dans la pratique, un indice, bien plus probant que les grilles de classification, de la reconnaissance d'une position de cadre (au sens fonctionnel, et non statutaire au sein des grilles de classification). Comme il a été mentionné au chapitre 3, la mise en sous-traitance conduit à reproduire les termes des grilles de classification au sein des entreprises sous-traitantes, sans que les salariés aient les pouvoirs correspondants. Un chef d'équipe d'entreprise générale n'a pas d'outils car il dirige des opérations et n'exécute que ponctuellement ; un chef d'équipe d'entreprise de ferrailage dirige des petites équipes et exécute avec elles en permanence, et de ce fait détient sa propre tenaille. Ce phénomène atteint même, parfois, des chefs de chantier ferrailage, comme le déplore l'un d'entre eux : « *Ce sont pas des chefs de chantier, pour moi. (...) Ils sont exécutants. Bien souvent, si tu regardes, je sais pas si t'as vu chez FF, les chefs de chantier ils ont une paire de pinces dans la poche. Moi j'en ai pas. Donc ce sont des chefs d'équipe améliorés, c'est tout* ».

6.4. Les qualifications à l'épreuve du marché : classements et déclassements dans l'intérim

On peut dire de l'intérim qu'il est un agent de subversion des qualifications. Si certaines tendances à l'œuvre sont contradictoires, il semble que leur contradiction même concourt à affaiblir les grilles de classification comme ensemble cohérent et hiérarchisé de repérage et de reconnaissance des savoir-faire.

Premier exemple : d'un côté l'intérim tend à diviser et spécialiser les métiers ; de l'autre il tend à confondre les niveaux de qualifications. Ainsi dans le métier du coffrage, on voit plusieurs agences rechercher spécifiquement des bancheurs – c'est-à-dire des ouvriers spécialisés dans une partie seulement du travail de coffrage (le montage mécanisé des murs en béton armé). Dans le métier du ferrailage, il s'agira d'attacheurs – c'est-à-dire d'ouvriers théoriquement utilisés uniquement à attacher les armatures avec le fil de fer et une pince. Inversement, à l'intérieur d'un même métier, les agences d'intérim distinguent peu les qualifications : on est manœuvre, ouvrier professionnel ou chef d'équipe, c'est-à-dire, selon

les grilles de classification, OE1 (ouvrier d'exécution niveau 1 ou N1P1), OQ3 (ouvrier qualifié professionnel niveau 3, appelé ainsi couramment mais correspondant à l'échelon N3P2), ou chef d'équipe (N4P2). Puisque les salaires, comme on l'a vu au chapitre 4, se négocient au cas par cas, individu par individu et mission par mission, la détermination du niveau de qualification perd de son importance car, au niveau de la rémunération, il n'informe pas et ne garantit rien¹⁴.

Deuxième exemple : par nature labile et flexible, l'intérim est le vecteur par excellence du travestissement des qualifications. Travestissement, tout d'abord, par les candidats à l'intérim, qui ont intérêt à exagérer ou inventer leurs qualifications. Généralement, les ETT demandent des certificats de travail pour établir le niveau de qualification des candidats. Mais lorsqu'elles se trouvent « en rupture de stock » d'intérimaires, il leur arrive de passer outre cette vérification¹⁵. Il existe alors une forme de complicité entre l'agence d'intérim et l'intérimaire pour « gonfler » la qualification de l'intérimaire. Dans l'histoire qui suit, la capacité de l'intérim à subvertir les qualifications est particulièrement bien illustrée par la stratégie d'un manœuvre embauché (cas rare), soucieux de progresser. Il s'agit du frère de Koïta (manœuvre sur le chantier B1), dont ce dernier raconte le parcours :

« Parce que j'ai un frère, là ici, lui aussi il travaillait dans le bâtiment. On l'a pris comme un manœuvre, il a fait le coffrage avec les gens. Il a demandé au chef, il a été embauché. Il a été embauché comme manœuvre seulement, mais il a dit : "Maintenant je suis embauché, je suis un coffreur, boiseur", il a demandé la qualification, ils ont refusé. Il est resté avec eux. Et puis le chantier et la société ont fermé pendant un mois, et il est parti à la gare du Nord. Il a demandé à l'intérim une mission de boiseur. L'intérim avait besoin de trois personnes, il y avait deux personnes. Il est venu, il a dit : "Moi je suis un boiseur", ils lui ont dit qu'il faut un

¹⁴ Par exemple, sur le chantier A2, le chef de chantier a fourni avec les acomptes de fin de semaine aux intérimaires, les relevés d'heures des intérimaires et leurs revenus de la semaine. Il ne l'a fourni qu'une seule fois, peut-être par erreur. Malheureusement il ne s'agit pas d'une semaine normale car il y avait un jour férié plus un pont, mais on peut au moins mesurer des écarts entre les rémunérations. Il y avait deux maçons intérimaires (rien de plus n'est indiqué en matière de qualification que le métier) ; l'un gagnait pour le même nombre d'heures travaillées, 7% de plus que l'autre (soit 292 € pour 22h30 de travail). Il y avait trois coffreurs. A l'heure, le mieux payé gagnait 21% de plus que le moins payé (soit 319 € pour 23h30 de travail). Le coffreur qui gagnait le moins était, contrairement aux deux autres, lié au chef de chantier depuis des années (cf. chap. 11), comme si la relative stabilisation de l'emploi avait pour contrepartie une minoration du salaire. Enfin, il y avait deux manœuvres (« OE1 » sur le relevé) et un ferrailleur : le ferrailleur et moi gagnions 192 € pour 23h30 de travail, et l'autre manœuvre autant mais pour 26h de travail. [Note du 19/05/2004]

¹⁵ Ce que note également Annie Thébaud-Mony pour l'industrie nucléaire : « Ainsi, en dépit des exigences, lorsqu'en urgence des intérimaires sont appelés, la question de la qualification semble être escamotée (...) » (2000 : 37).

papier qui prouve sa qualification. Il a dit : ‘‘J’ai oublié ça à la maison.’’ Il en avait pas. ‘‘Comment ça, tu as oublié ça ? Tu es sûr que tu es un boiseur ? — Bien sûr que je suis un boiseur.’’ A ce moment-là, ils cherchaient quelqu’un et il y avait pas. Ils ont besoin de toi parce qu’ils n’ont pas le choix. Et donc il a travaillé dans le chantier, le mois s’est fini, il a arrêté le boulot. Il a dit : ‘‘J’arrête.’’ On lui a dit : ‘‘Pourquoi tu arrêtes ? — Non, non, j’arrête.’’ Parce qu’il était embauché dans l’autre. Là, il est parti, on lui a donné les fiches de paie, comme un boiseur, l’intérim a marqué ‘‘boiseur’’ dans les bulletins de salaire. Et il est parti au chantier de la société [où il est embauché], il est parti voir le chef, il a sorti les bulletins de salaire de l’intérim, comme ça, et il a dit : ‘‘Voilà. Toi tu me paies combien ?’’ Le chef regarde, il dit : ‘‘C’est trop. Bon, on peut te changer de qualification, mais nous on peut pas te donner ce que l’intérim te donne.’’ Il a dit : ‘‘Il y a pas de problème. De toute façon je ne refuse pas, mais je veux seulement qu’on me change de qualification.’’ »

Dans mon cas, ma première mission en tant qu’ouvrier qualifié m’a été procurée par une agence d’intérim pour qui je n’avais jamais travaillé. Un jour de juin 2004, Sabrina, jeune commerciale de cette agence, qui m’a déjà éconduit plusieurs fois alors que je venais chercher du travail, me dit d’abord qu’elle n’a rien pour moi, me propose de reprendre mes coordonnées, puis me dit : « Attendez, j’ai quelque chose pour vous. Ferrailleur, OQ3. » Elle me demande si je sais lire des plans, je réponds que non ; si je sais attacher, « oui mais... » ; si j’ai déjà travaillé tout seul, « non, jamais complètement tout seul » ; je précise que j’ai toujours travaillé comme aide, et d’ailleurs je n’ai aucun certificat de travail en ferrailleur ; mais elle décide de m’envoyer quand même. « Vous ne dites pas que vous êtes aide là-bas, vous dites que vous êtes ferrailleur. Vous essayez demain, et si ça ne va pas ils me le diront, je vous remplacerai. C’est un bon tarif en plus. » Il semble que ce ne soit pas un de ses gros clients. En réalité, il s’agissait d’une mission prévue pour une seule journée, et où j’ai fait l’affaire ; j’étais désormais muni d’un certificat de travail attestant que j’avais travaillé comme OQ3.

Dernier exemple, Etienne, coffreur intérimaire sur le chantier B1, était auparavant ferrailleur. Il avait commencé ainsi sa carrière : s’entraînant chez lui, pendant une semaine, à pouvoir serrer le fil avec une seule main, il tente le coup de bluff en intérim, et se fait embaucher comme ferrailleur OQ3. Mais, erreur, il achète une tenaille à la mauvaise taille. Au chantier, il trouve un Zaïrois (Etienne est angolais et a longtemps vécu au Zaïre) à qui il avoue ne pas bien s’y connaître, et l’autre lui dit de rester avec lui. « Malheureusement, un Arabe m’a dit de venir faire un truc avec lui. Il a vu ma pince, il a dit : ‘‘Laisse tomber’’. Au bout de 30 minutes j’étais parti, je ne suis jamais retourné à l’agence d’intérim. » Passant par une autre agence, il est envoyé par hasard sur un chantier où travaille son oncle, ferrailleur également, et qui lui dit de rester près de lui tout le temps. Et c’est ainsi qu’il acquiert son expérience.

Pendant six ans, raconte-t-il, il travaille comme ferrailleur. Mais il trouve le travail trop répétitif. Il veut faire coffreur mais il a l’impression que c’est difficile. C’est

un « coup de chance » qui le fait devenir coffreur : il est envoyé sur un chantier comme ferrailleur alors qu'en réalité il n'y en a pas besoin, mais il est gardé pendant trois mois à faire du coffrage. Puis il est envoyé par son agence comme maçon finisseur sans rien y connaître ; trois mois à nouveau. Depuis, il travaille comme coffreur. Il raconte que sur un des chantiers où il a travaillé, un jour où la plupart de ses collègues étaient renvoyés, lui était gardé car en plus du coffrage, il connaissait le ferrailage.

Cette dernière histoire montre plusieurs choses. Le bluff, qu'il soit du fait de l'intérimaire ou de l'agence d'intérim, permet à l'intérimaire de franchir un seuil : celui du certificat de travail, qui permet de chercher dans d'autres agences un poste correspondant. Au passage, et même s'il semble ne s'agir ici que de hasard, la confirmation d'Etienne dans son métier de ferrailleur doit beaucoup à la protection d'un proche. Du côté des entreprises utilisatrices, le fait d'utiliser l'intérim en partie comme main-d'œuvre d'appoint, mouvante (et ce en dépit des récentes tentatives de rationalisation décrites plus haut), contribue à brouiller les métiers et les qualifications, et à déconnecter le titre du poste. Quand Etienne, ferrailleur, a été gardé comme apprenti coffreur, il continuait formellement d'être ferrailleur (donc moins payé qu'un coffreur), mais sa récompense fut, en fin de mission, le titre de coffreur octroyé sur son certificat de travail. Ce jeu entre les ETT et l'entreprise utilisatrice peut ouvrir, comme dans les cas décrits ci-dessus, des opportunités d'ascension aux intérimaires. Mais il peut aussi, symétriquement, et quand il n'est pas besoin d'intérimaires autrement que dans des basses qualifications, fermer toute reconnaissance de qualification quand bien même le savoir-faire s'accumule dans les mains d'un ouvrier. Lorsque les entreprises ont besoin de main-d'œuvre, la dualité employeur-utilisateur peut profiter à l'intérimaire : l'agence d'intérim l'envoie sans qu'il ait de certificat de travail correspondant au poste, ou l'entreprise l'utilise de même, et le récompense en lui reconnaissant sa qualification. En sens inverse, c'est cette même dualité qui permet à chacun de renvoyer à l'autre la responsabilité du blocage d'un intérimaire : l'agence d'intérim ne peut faire monter la qualification sans assurance de l'entreprise ; l'entreprise ne veut pas faire monter la qualification sans un certificat de travail fourni par l'intérim. C'est ce que raconte Koïta, manœuvre depuis 13 mois sur le chantier B1 :

« — J'apprends, mais eux ils veulent pas. J'ai même proposé, j'ai dit : "Maintenant je peux être coffreur." Ils m'ont dit : "Non, non, on t'a pris manœuvre, donc on te laisse comme ça." »

— *Qui c'est qui t'a dit ça ?*

— L'autre. Da Silva [le chef de chantier]. J'avais proposé, j'ai dit ça à Service TT [l'agence d'intérim], à Stéphanie [commerciale s'occupant de Koïta]. Stéphanie, elle m'a dit : "Normalement, ça fait treize mois et deux semaines que tu travailles là-bas. Treize mois et deux semaines sur le chantier. Tu dois apprendre quelque chose." Elle est partie le voir [le chef de chantier], elle lui a dit que même si je deviens pas direct un boiseur, au moins quand même un demi-boiseur. Ils ont refusé. Ils ont dit : "Non on l'a pris comme un manœuvre. Même s'il connaît quelque chose, c'est comme ça. S'il ne veut pas, il arrête le boulot." J'ai dit : d'abord, je vais continuer. Si je vois que je connais bien ensuite, si je parle avec Stéphanie, j'arrête là-bas et elle m'envoie sur un autre chantier comme un boiseur. Comme ça je peux faire... Mais le problème c'est quoi ? Même si tu connais, il faut avoir les papiers, les certificats de travail. Comment tu vas aller... Si tu laisses Service TT pour une autre intérim ? Qu'on te demande le certificat de travail ? Les bulletins de salaire ? Tu donnes les bulletins de salaire de manœuvre. Tu ne peux pas devenir un boiseur. Si tu dis que tu es un boiseur, il va te dire : "Montre-moi les preuves". C'est ça qui m'empêche maintenant d'être boiseur. J'ai tenté avec Stéphanie pour qu'elle me change. Jusqu'à présent j'ai pas encore réussi.

— *Stéphanie, elle veut pas te changer non plus ?*

— Stéphanie ne veut... C'est eux qui devaient changer. B. Et B... Parce que Stéphanie n'y connaît rien. Si B dit que "l'homme, là, il connaît son travail, tu peux changer son certificat", elle change. Mais Stéphanie a demandé là-bas, ils ont dit que non. Stéphanie ne peut rien faire. Stéphanie ne peut pas payer un boiseur, moi en boiseur, si B paie un manœuvre. Si B paie le boiseur, Stéphanie va me payer. C'est là le problème. Et c'est ça que Stéphanie m'a bien dit : "Si B veut, tout de suite, je te fais un boiseur. Moi je gagne plus, même. Parce que si tu es un boiseur, tu es plus payé qu'un manœuvre. Et moi aussi je gagne plus." Donc elle veut que je propose, mais B ne veut pas. Ils ont laissé Diawara comme ça. Diawara, le gros, le costaud, là. Il est parti.

— *Il est parti ? C'est lui qui est parti ?*

— Oui. Il est parti parce qu'il a demandé qu'il faut qu'il soit boiseur. Ils ont refusé. Il a pris le sac, tout le matériel. Deux semaines seulement, et Fernand a dit que "non non, lui on le laisse". On l'a laissé comme ça. Parce qu'il veut être boiseur.

— *Il est parti et il a fait quoi ?*

— Il est parti, je ne sais pas, depuis qu'il est parti, ça fait près de deux mois, trois mois que je l'ai pas vu. C'est l'intérim. Le problème, pour moi, c'est que... même si tu pars comme ça, tu connais le travail... Mais ici, c'est pas comme chez nous. Chez nous, si tu connais le travail, même si tu n'as pas les papiers, on va te prendre. Mais ici, même si tu es un boiseur, il faut une preuve. Les gens de l'intérim, ils peuvent pas te prendre, par exemple, parce qu'ils te connaissent pas. Il faut une preuve. Parce qu'elle ne peut pas suivre. Si tu as un bulletin de salaire comme boiseur, si tu as un certificat de travail comme boiseur, elle va te prendre. Même si tu n'as pas de certificat, si tu as un bulletin de salaire de boiseur, l'intérim va te prendre. Mais si tu vas aller tenter ta chance ailleurs, et que tu n'as rien, toi, ton bulletin, c'est manœuvre. Toi, tu vas aller chercher en boiseur, comment tu vas trouver ? »

[Entretien réalisé en décembre 2003, c'est-à-dire plus de six mois après que j'ai travaillé sur ce chantier, et alors que le chantier est presque fini – Koïta pense qu'il va être remercié dans deux semaines au plus]

On perçoit ici, et malgré toutes les protestations de bonne volonté de la commerciale, l'intérêt qu'il y a pour l'agence d'intérim à conserver Koïta, qu'elle considère comme un bon manœuvre, et à se l'attacher en promettant une meilleure qualification (et en repoussant son octroi). Koïta est lié par cette promesse – du moins est-il lié tant qu'il y croit et compte dessus. L'intérêt de l'intérim peut être de préserver cette croyance sans accomplir sa promesse. Car du jour où il n'y croit plus, Koïta peut tout aussi bien offrir ses services de manœuvre à une autre agence. Et de même, comme il l'explique, l'obtention du certificat de boiseur lui permettrait de chercher du travail au-delà de Service TT¹⁶. On reparlera de ces pratiques, et des liens qu'elles créent entre les agences d'intérim et certains de leurs salariés, dans la troisième partie.

Dans ces cas-là, la stagnation de la qualification peut contraster avec le type de tâches, de plus en plus diversifiées et qualifiées, que remplit l'ouvrier. De manière générale, il y a dans le gros œuvre une sous-reconnaissance des qualifications dans la mesure où, même pour ceux qui « montent », ils ne montent formellement dans les grilles de classifications qu'après avoir fait leurs preuves, pendant des mois voire des années, au poste qu'on finit par leur attribuer officiellement. Beaucoup de chefs d'équipe et de chefs de chantier, notamment, ont fait fonction de chefs d'équipe et de chefs de chantier bien avant d'obtenir la qualification correspondante. Par exemple Tonio, chef de chantier de FE sur le chantier C :

« Je suis chef de chantier depuis trois ans, mais j'ai la qualification depuis un an et demi.

— *Tu as dû râler, un peu ?*

— Non, là où j'ai commencé à râler, c'est quand j'ai eu des chantiers où j'étais tout seul [à diriger] mais que j'étais toujours OHQ. On m'a fait une proposition en boisage, avec de l'argent. Dauby [le patron de l'entreprise] l'a entendu, il est tout de suite venu me voir en me disant : « Ça fait deux ou trois mois que j'aurais dû te passer chef d'équipe. Alors je le fais maintenant et je te donne ça au noir en plus. »

¹⁶ Alain Morice décrit le même type de mécanisme, dans le bâtiment brésilien, dans les relations entre ouvriers et *mestres* : « Très souvent, la promesse d'une promotion est utilisée comme un moyen efficace de maintenir sur le site un ouvrier embauché pour un salaire inférieur à sa qualification réelle : le classement professionnel, dit-on, viendra à la fin du chantier. (...) Dès lors, aussi bien la formation que le classement passent par des processus clientélistes basés sur le favoritisme, sinon par la corruption » (Morice, 1996a : 5).

Il m'a donné 4000 francs, et une augmentation de 2500 francs d'un coup ! (...) Je suis le plus jeune chef de chantier, pour Dauby je suis l'avenir de la boîte. » [Note du 05/03/2004]

Fréquemment, le travail concret qu'exécute le salarié ne correspond donc pas à la qualification qui lui est reconnue. Parmi les embauchés, il arrive que ce soit sous la forme d'une sur-qualification, où des ouvriers parvenus à un certain niveau exécutent des tâches d'un niveau inférieur (parce qu'il n'y a pas suffisamment de tâches qualifiées pour tous les qualifiés, parce qu'ils conservent un haut niveau de qualification tout en ayant renoncé à faire fonction de chefs d'équipe, etc.). Mais dans l'intérim, cette sur-qualification est pratiquement impossible, en dehors des cas évoqués de bluff et de mensonge. La flexibilité de l'intérim permet de réajuster en permanence les qualifications aux postes. Pour les intérimaires, le certificat de travail exigé par les ETT n'est qu'une indication de capacité, et non un titre donnant droit à certains postes et à une qualification stable.

Ainsi Alexandre, coffreur intérimaire rencontré sur le chantier A2, est-il habituellement chef d'équipe, du moins quand il trouve des missions correspondantes. Après trois mois de chômage, il s'est résolu à accepter une mission de coffreur. De même, le père d'Abdelkader (jeune chef d'équipe ferrailleur évoqué dans les chapitres précédents), dans la ferraille depuis 30 ans, intérimaire, oscille-t-il depuis des années entre des qualifications de chef d'équipe et de chef de chantier. Abdelkader, pour sa part, voyait comme plus important le fait d'être embauché que d'acquérir la qualification de chef d'équipe : « Normalement il [son père] est chef de chantier, mais là il travaille comme chef d'équipe. C'est pour ça qu'il vaut mieux être embauché. Si tu es intérimaire, tu peux voir un embauché passer de chef d'équipe à chef de chantier, et toi tu fais l'inverse. Quand tu es embauché, ça n'arrive pas. »

En effet, l'embauche en entreprise fournit quelques garanties, des « effets de seuil », que la gestion individualisée des carrières et des rémunérations n'a pas entièrement éliminées. Sans parler d'éventuelles intrusions étatiques ou de pressions syndicales sur la gestion du personnel et des qualifications, l'entreprise doit s'en tenir aux règles qu'elle s'est fixées. Dans l'intérim en revanche, il n'y a d'autre loi formelle que celle du contrat chaque fois renégocié.

6.5. Les stratégies pour « monter », entre loyautés et trahisons vis-à-vis des supérieurs

6.5.1. Hier comme aujourd'hui, des travailleurs mobiles

Comme on le devine dans le cas de Koïta, la problématique de l'ascension, pour les ouvriers, se situe entre la loyauté et la trahison vis-à-vis de supérieurs hiérarchiques (employeurs, chefs de chantier, entreprises utilisatrices) dont les ouvriers ont besoin (mais jusqu'à quand croiront-ils aux promesses ?) pour se voir reconnaître leurs qualifications. Passé l'étape d'une relative stabilisation dans un métier, les témoignages suggèrent que c'est souvent la « trahison », c'est-à-dire la recherche d'un autre employeur, qui s'avère le meilleur moyen de monter. Pour les années 1960, les témoignages sont unanimes : pour monter, il faut aller voir ailleurs et, comme « à l'époque il y avait du boulot partout », on pouvait « changer pour 20 centimes », comme le raconte Amadeo, un coffreur du chantier B1. Deux chefs de chantier décrivent ainsi leur jeunesse dans le bâtiment :

« Je suis arrivé en 1966. (...) Mon frère [ferrailleur, qui le fait entrer dans le bâtiment] était déjà chef d'équipe, ça faisait trois ans qu'il travaillait comme ferrailleur. J'ai été manoeuvre pendant 3-4 mois, j'ai appris le boulot vite fait. On était sur le chantier de Paris 2 à Versailles. Le taulier nous filait l'hébergement, la nourriture... On était célibataires, c'était impeccable. Ça a duré deux ans. Je suis monté ferrailleur comme tout le monde. A l'époque il y avait quatre qualifications : C1, C2, C3, et OHQ. OHQ, c'était déjà presque chef d'équipe. J'ai gravi les échelons. Au bout de deux ans environ, j'étais OHQ. Au bout de deux ans, mon frère est parti de cette boîte-là et nous a emmenés. Avec cinq gars, on s'est embauchés dans une boîte de Rueil-Malmaison. On se démerdait bien, on fonçait. On est restés pas mal de temps dans cette boîte. »

[Armando, chef de chantier ferrailleur sur B2]

« On était assez libre, il y a un moment où ça marchait bien, donc les gens, quand ils ont besoin de monde, on gagne plus, c'est tout simple. Lorsqu'un gars, on lui donne 2000 balles de plus, il changeait. A l'époque c'était 2000 balles, maintenant c'est un euro, dix francs, mais c'est comme ça. Ça marche toujours comme ça, parce que quand vous demandez une augmentation à votre patron, de 200, 300, de 400 d'un coup, l'autre il les donne jamais, c'est comme ça. Et puis moi j'ai suivi aussi, beaucoup, mes supérieurs. Parce que les grands, ça change aussi, les conducteurs, tout ça, ça change. Donc une fois qu'eux ils changeaient de boîte, moi je suivais ces chefs, comme ça, toujours derrière eux. »

— *Et eux, ils changeaient souvent, aussi ?*

— Comme moi, au moins comme moi... Moins maintenant. Avant oui, c'était beaucoup. Maintenant des gens qui font autant de boîtes... c'est rare qu'ils sortent, parce qu'il y a pas trop de boulot. Avant on le faisait souvent, tous les trois ans en moyenne, quatre ans, deux ans des fois. Et c'est comme ça que la paie augmentait, sinon ça bouge pas. Moi je suis resté une fois huit ans. Ma paie, au bout de huit ans, c'était presque la même que quand je suis rentré dans la boîte. Ça vaut pas le coup de rester longtemps dans une boîte. Bon, vous avez un moment, ça dépend, il y a eu un moment où on gagnait bien sa vie. Moi c'était mon cas. Ça a changé. »

[Chef de chantier]

Qu'en est-il aujourd'hui ? A partir des années 1970, la baisse brutale des effectifs a incité les ouvriers, quand c'était possible, à se stabiliser – ce qui rencontrait partiellement les politiques d'entreprises, qui voulaient fidéliser une frange de leurs travailleurs. Pour ceux-là désormais, la promotion, s'il y en avait, se faisait davantage en interne. Encore que la problématique « loyauté ou trahison » ne soit pas toujours absente de leurs choix, lorsqu'ils ont les moyens de choisir de s'attacher à un chef, de quitter un chef pour un autre lorsqu'ils estiment leurs qualités mal reconnues (il arrive aussi, évidemment, qu'ils n'aient pas le choix). Dans les réseaux d'emploi les plus précaires, comme on a pu voir dans le chapitre 4 à propos de l'intérim, on quitte facilement une agence, un chef de chantier, une entreprise utilisatrice pour obtenir quelques euros de plus.

Sur le chantier C par exemple, Mohammed, ferrailleur travaillant depuis près de cinq ans avec Tonio, le chef de chantier, semble convaincu, voyant l'ascension rapide d'Abdelkader, que les promesses de Tonio à son égard sont mensongères. Il en conclut : « C'est pas avec Paulo que je vais changer. Il faut d'abord que je change de chef. Si je change de chef, je me change. »

Condition que confirme de son côté un chef de chantier en ferrailleur :

« Il y a un truc pervers dans ce système, et ça c'est vrai je l'ai utilisé. C'est que quand quelqu'un sait travailler, des fois, tu ne le montes pas d'échelon pour pouvoir le garder sous ta main. Ça m'est arrivé. Ça m'est arrivé comme à tous les autres. Le truc pervers. Comme le gars il est bon, tu vois, par exemple, t'as un bon élément, tu le laisseras chef d'équipe, tu le passeras pas chef de chantier, parce que s'il devient chef de chantier, il devient égal [et il s'en va, précise-t-il plus loin]. »

6.5.2. D'hier à aujourd'hui : d'une mobilité collective à une mobilité individuelle

Améliorer son statut suppose donc, aujourd'hui encore, de changer de chef, voire d'entreprise. Cependant, deux évolutions au moins sont repérables. D'une part, la valse d'un patron à l'autre est beaucoup moins collective qu'auparavant. C'est seul et armé de ses certificats de travail que l'on cherche une meilleure place. On est éventuellement introduit par un proche (recrutement par cooptation, cf. chap. 11 et 12), mais ce n'est pas une équipe entière que le patron embauche, comme ce pouvait être le cas dans les années 1960. D'autre part, cette valse est freinée, limitée, comme on l'a vu plus haut, par l'exigence d'un certificat de travail, cette sorte de lettre de recommandation qui est censée garantir la qualification du travailleur. C'est ce qu'explique ce maçon proche de la retraite :

« En ce temps-là [années 1960], t'as pas besoin de connaître [des gens de l'entreprise]. La seule chose, il faut savoir travailler. En ce temps-là, c'est les Italiens qui étaient ici en France, il y a un proverbe qui dit : "Le maçon, ça se voit au pied du mur". Les Italiens, ils vous amènent, ils vous donnent un manoeuvre, ils vous posent la colle, ils vous posent les parpaings, et puis ils vous disent... Pas besoin de montrer un certificat. Au bout d'une semaine, ils vous appellent : oui, ou vous dégagez. C'est pas comme maintenant, les gens vont à l'intérim, ils amènent le certificat, et puis voilà... Non, ça marchait pas comme ça. Oui, on dit : le maçon ça se voit au pied du mur. Vous êtes capable, ou vous êtes pas capable, et à la fin de la semaine : "Monsieur..." C'est pas comme maintenant, avec les Portugais c'est pas pareil. Aujourd'hui, c'est pas pareil. »

Ces deux évolutions sont logiquement reliées. En embauchant une équipe, dont il sait généralement d'où elle vient, le patron se préoccupe relativement peu des qualifications de chacun : c'est l'équipe elle-même qui gère la distribution des savoir-faire en son sein, et notamment la formation des nouveaux venus – ainsi que la couverture de leurs maladresses. Aussi le patron juge-t-il en partie une œuvre collective – l'équipe assurant par elle-même un premier travail de sélection et de gestion des savoir-faire. L'équipe amortissait les différences d'expérience ; elle remplit de moins en moins ce rôle au fur et à mesure qu'une gestion individualisée de la main-d'œuvre se développe.

La dissolution progressive de cette structure régulatrice diminue aussi la maîtrise du métier chez les ouvriers. En assurant une sélection et une formation, l'équipe jouait un rôle de reproduction du métier, de transmission des savoir-faire ; elle constituait donc une

organisation qui pouvait résister en partie aux transformations productives venues de l'extérieur (même si ce n'est pas comparable à la puissance des corporations). Moins il existe d'équipes capables d'organiser la reproduction des savoir-faire de manière autonome, et plus les stratégies des entreprises ont de latitude pour remodeler les métiers comme elles l'entendent. Mais en tendant à briser toute organisation autonome des métiers au niveau des ouvriers, ces dernières menacent jusqu'à la reproduction des savoir-faire (cf. chap. 9). Dans le cas des intérimaires, l'exigence d'un certificat de travail n'empêche pas, au bout du compte, les cadres de se plaindre perpétuellement des ouvriers qu'on leur fournit, avec cette expression récurrente : « *C'est pas des vrais* » (... ferrailleurs, coffreurs, et même manœuvres).

6.6. La faible emprise des salariés sur les techniques productives et l'avenir des métiers

Il reste à dire quelques mots de la solution de long terme, envisagée plus haut, que peuvent choisir les entreprises pour utiliser le moins de savoir-faire possible ou, du moins, faire en sorte que la force de travail s'échange le moins cher possible. Il s'agit de transformer les techniques productives, et notamment d'incorporer une part du savoir-faire dans les machines utilisées. Historiquement, le coffrage mécanique et la préfabrication ont rempli ce rôle : même si l'on reconnaît que des savoir-faire nouveaux, spécifiques, se construisent dans le banchage et la pose d'éléments préfabriqués, il demeure que, par exemple, la pose d'un escalier en colimaçon préfabriqué requiert un savoir-faire plus standardisé que la réalisation du coffrage « tradi » du même escalier. La répétition de tâches banalisées à cadence forcée contribue à produire un sentiment de dégradation du métier et de perte d'intérêt dans le travail, comme l'expriment entre autres un coffreur à la retraite (par ailleurs syndicaliste) et un chef de chantier ferrailleur :

« Vous savez, moi j'ai commencé... aujourd'hui quand vous posez une banche, pour coffrer. C'est un truc qui fait deux mètres, trois mètres de long, qui est à deux mètres de haut, qui est en acier, qui est tout lisse. Avant, quand vous coffriez, vous faisiez votre coffrage, avec des planches et ainsi de suite... alors c'est vrai que c'est un travail... Mais il y avait un intérêt, et au bout du compte quand vous

décoffrez votre ouvrage, vous le voyiez réalisé. Donc il y avait un intérêt dans ce travail. Et au fur et à mesure, selon ce qu'on fait. Aujourd'hui, non, on coule des grands... C'est tout prêt, il y a pas d'intervention... L'intervention de l'homme, elle se situe juste au niveau du coulage du béton. Alors c'est vrai que ça va plus vite. Par exemple, avant vous montiez un mur en parpaings, après vous mettiez de l'enduit dessus. Aujourd'hui, vous mettez des plaques par-dessus, on cache, on met de faux plafonds, comme ici. (...) Mais il y a pas d'intérêt, je veux dire... Le travail de l'homme, il est plus... »

[Coffreur à la retraite]

« Mais gros œuvre c'est quoi ? Enlève les chefs de chantier, enlève les chefs d'équipe, c'est quoi le reste ? Des manœuvres qualifiés. Un boiseur, c'est un manœuvre qualifié. C'est un manœuvre qui a appris sur le tas. Il a appris à serrer des boulons, à taper avec son marteau, c'est tout. Il fait ce que le chef lui dit, un point c'est tout, attends. La qualification, maintenant, elle sert plus à rien. Un boiseur, avant, c'était quelqu'un qui effectuait un... C'est normal, c'est l'évolution du temps. Si tu veux, maintenant on demande plus aux gens... On spécifie les gens. Tiens, c'est devenu comme à l'usine le bâtiment. On demande aux gars de taper, de mettre des banches. Tu vois, ils mettent des banches à longueur de journées, c'est tout. On leur trace, parce qu'il y a plus, avant le gars, il... On leur trace : "C'est là, c'est là". Non, il y a plus, il y a pas de qualification dans le gros œuvre. A part, je te dis, les chefs de chantier. »

[Chef de chantier ferrailage]

Pourtant, à l'heure actuelle, le métier de coffreur demeure le plus valorisé du gros œuvre, et procure à ceux qui le détiennent des opportunités d'emplois et de revenus avantageuses relativement au marché du travail dans son ensemble. Mais il faut faire un peu de prospective, sans prétendre se faire devin, ce qui oblige à envisager la présence ou l'absence de résistances aux transformations en cours. Même si je n'en parle pas ici car cela fera l'objet d'un chapitre à part (chap. 10), l'évolution du métier du ferrailage au cours des quinze dernières années, qui a vu le développement de la sous-traitance, de la préfabrication, l'usage massif d'intérimaires et la baisse drastique des salaires, préfigure peut-être le devenir du coffrage.

Il existe des coffreurs qui tirent leur épingle financière du jeu du marché du travail. Hors chefs d'équipe, le profil typique de l'ouvrier qui gagne bien sa vie se dessine ainsi : homme, une quarantaine d'années dont une vingtaine dans le bâtiment, dans la force de l'âge et en pleine forme, immigré ou descendant d'immigré portugais, anciennement embauché, actuellement intérimaire. Celui-là peut gagner plus de 2000 euros par mois (certes en comptant les primes de congés payés et de précarité) quand ses anciens, coffreurs comme lui mais embauchés,

dépassent péniblement les 1500 euros (et les ferrailleurs intérimaires peinent à gagner 1200 ou 1300 euros).

Cette situation, favorable si on la rapporte à la condition ouvrière en France¹⁷, est rendue possible par un rapport de forces avantageux sur le marché du travail. Le manque d'ouvriers qualifiés, l'absence de valorisation significative des embauchés par les entreprises, incitent les « bons » valides à négocier leurs bras et leur savoir-faire au prix fort dans les agences d'intérim, et à refuser les propositions d'embauche. Ils n'hésitent pas à quitter un chantier si les conditions leur paraissent trop pénibles, assurés de trouver ailleurs et vite. De la même manière, ils s'arrêtent d'eux-mêmes pour prendre des vacances, ou menacent de le faire auprès des chefs d'équipe pour obtenir des augmentations. Dans la bouche de leurs employeurs ou de leurs utilisateurs, ils apparaissent parfois comme des caractériels, sûrs de leur valeur, dictant leurs conditions, rétifs aux hiérarchies, prolongeant la figure ouvrière du « *sublime* » du XIX^e siècle (Poulot, 1980).

Le rapport de forces favorable à ces salariés, quoiqu'il dure depuis des années et permette à certains d'atteindre un niveau de vie confortable et de réaliser certains de leurs projets, apparaît pourtant fragile. Il ne repose pas sur une organisation collective des ouvriers. Il ne dépend que des mécanismes du marché du travail d'offre et de demande, et il serait immédiatement affecté par un retournement. Au niveau individuel d'une part, où tout accident, de travail ou autre, peut signifier la disqualification de ce marché et la relégation sociale, faute de reconversion possible. Au niveau collectif d'autre part, en cas de raréfaction de la demande ou d'accroissement de l'offre. L'accroissement de l'offre de travail pourrait découler d'une immigration plus importante (encore que la question de la formation reste en suspens) ou de l'introduction de concurrence internationale qualifiée par le biais de la prestation transfrontalière de services. Quant à la raréfaction de la demande, elle pourrait résulter d'un retournement de conjoncture mais, de manière plus structurelle, par l'adoption de nouvelles techniques. Depuis les années 1970, il y a eu peu de grandes innovations techniques dans le gros œuvre : les transformations sont plutôt des améliorations des modes de coffrage existant. L'idée de préfabrication lourde a été abandonnée – alors que la préfabrication est devenue une forme dominante de production dans le ferrailage. Mais

¹⁷ Salaire net annuel moyen des ouvriers hommes en 2003 : 16 313 € (source : Insee). Si l'on compte qu'un coffreur intérimaire travaille environ 11 mois, il peut gagner plus de 20 000 €.

plusieurs innovations techniques annoncées pourraient faire chuter les effectifs de coffreurs nécessaires à la production. Les banches et le béton, c'est-à-dire l'outil et le matériau principaux des coffreurs, sont appelés à se transformer : 1) les banches par la substitution de matériaux composites à l'acier (les banches elles-mêmes pourraient être remplacées par des parois en béton préfabriquées, reliées entre elles par des armatures, entre lesquelles il suffit de couler du béton) ; 2) et le béton en devenant autoplaçant et autonivelant (alors qu'il faut aujourd'hui faire vibrer le béton quand on le coule)¹⁸. Ces innovations, qui en sont aujourd'hui à leur rodage et au début de leur commercialisation, revendiquent toutes, entre autres avantages, de moindres besoins en personnel. Leur coût est encore prohibitif, mais rien n'interdit d'imaginer que leur usage apparaisse un jour plus rentable que celui de coffreurs qui seront alors perçus comme superflus.

Actuellement, l'avantage que détiennent les coffreurs qualifiés tient à leur savoir-faire, certes, mais aussi au fait qu'ils acceptent d'exercer un métier fui massivement par les travailleurs de France, en raison de sa dureté. On peut faire l'hypothèse que cet avantage est temporaire, dans la mesure où il ne s'accompagne d'aucune prise réelle sur les transformations des techniques et du métier (comme le permettraient le compagnonnage ou la présence forte de syndicats). Si la dévalorisation du coffrage se vérifie, il est probable que l'intérim (c'est-à-dire le mode d'emploi qui valorise aujourd'hui le mieux le métier de coffreur) y jouera un rôle stratégique, comme il joue un rôle stratégique pour les ferrailleurs. Car, on l'a vu, en accentuant le rôle du marché, et du marché à court terme, l'intérim permet de faire varier rapidement les qualifications reconnues aux travailleurs selon les besoins exprimés par les entreprises utilisatrices.

Etudier les conditions de valorisation d'un métier, c'est donc non seulement voir les conditions actuelles qui sont faites aux détenteurs de ce métier, mais aussi la solidité et la pérennité de ces conditions. Or, si les coffreurs sont avantagés relativement aux autres travailleurs du bâtiment, rien ne permet de dire qu'il en sera de même dans dix ans. Et, en tout cas, ils ne semblent pas avoir les moyens d'organiser par eux-mêmes la consolidation de leur condition.

¹⁸ Sur les nouvelles banches, voir *Prévention BTP*, n° 48, 01/03, p. 46-47 ; et les nouveaux bétons, *ibid.*, p. 52-55. Il y a aussi l'hypothèse selon laquelle le béton armé pourrait être progressivement remplacé par d'autres matériaux, par exemple la pierre précontrainte (« Des colonnes monumentales en pierre naturelle pour la gare St Charles de Marseille », *Cyberbtp*, 8/06/2005).

Deuxième partie

Victoires et déboires de la production en flux tendu

Les résistances des travailleurs à l'organisation du travail

Introduction

« Nous avons importé de la main-d'œuvre comme si c'était une simple marchandise, et de temps en temps nous sommes déçus lorsque nous découvrons, comme cela se produit invariablement, que les travailleurs étaient des êtres humains comme nous. »

Robert Park¹

La phrase de Park n'est pas une réhabilitation moraliste des travailleurs immigrés, mais un constat, banal quoique nécessaire : quel que soit l'avis de leurs utilisateurs, tous les travailleurs sont des êtres humains, c'est-à-dire des individus dotés de trajectoires, d'aspirations, de satisfactions et d'insatisfactions. Des êtres humains qui se soumettent quand ils estiment ne pas avoir d'autre choix, mais cherchent à s'aménager des alternatives, à contester l'oppression ou à contourner la subordination, ou qui parfois « craquent » ; des êtres

¹ Cité par Chapoulie, 2002 : 9.

humains dont l'intérêt personnel et le sens de la dignité composent en permanence, et selon des modalités diverses, avec la domination.

Cette deuxième partie repose sur le postulat que « *les relations de domination sont, en même temps, des relations de résistance* » (Scott, 1990 : 45). Postulat trivial, mais qui rompt avec certaines perspectives qui voient la domination s'inscrire dans l'esprit et dans le corps des dominés comme sur une page vierge. Voilà qui oblige à préciser le terme de « résistance ». Il ne s'agit pas seulement des formes volontaires et/ou organisées de contestation, mais aussi de formes plus cachées (plus sournoises du point de vue des dominants), qui subvertissent sans la rompre la relation de domination : détournements, mensonges, désobéissances, feintes, déloyautés, vols, sabotages... Actes qui manifestent l'existence de résistances et d'autonomies individuelles, mais aussi de coopérations informelles, d'organisations parallèles, de discours clandestins, en bref de formes d'autonomie collective des dominés. En élargissant la notion de résistance, on peut y inclure les multiples défections, absences, fatigues, maladies, accidents, fuites, abandons, dérives alcooliques, etc., qui se trouvent reliées au travail : c'est aussi lorsque les personnes ne parviennent plus à endurer les conditions du travail, que ceux qui exploitent le matériau humain s'affrontent à sa résistance.

L'idée est donc qu'il n'y a pas domination (d'abord et nécessairement) puis résistance (ensuite et peut-être), mais qu'il existe une dialectique permanente entre les deux. Les formes de la première se reproduisent et s'ajustent en fonction de la seconde, et réciproquement. Reconnaître cette dialectique, cependant, n'est pas établir une symétrie. Le jeu est, et demeure, inégal. L'exercice consiste à prendre acte de la profonde disproportion des menaces et des sanctions qui contraignent d'un côté les employeurs, de l'autre les salariés, sans croire à la toute puissance de patrons coalisés en vue de maintenir un système d'exploitation qui serait parfaitement huilé. Entre système et conflit, il s'agit de considérer, certes, que les immeubles sont bâtis (on se gardera de dire « bel et bien » étant donné le coût des malfaçons), et les profits assurés (du moins ceux des grands groupes devenus dominants), mais que les stratégies patronales ne sont pas que des décrets unilatéraux, qu'elles sont aussi des réponses aux réponses pratiques des travailleurs².

² « S'il faut admettre que l'initiative vient d'en haut, il n'en reste pas moins que les dominés ont toujours diverses possibilités – dignes ou indignes – de "réagir" à la domination, qu'ils ont des ressources, des marges de manœuvre pour réagir au sort qui leur est fait », écrivent notamment Stéphane Beaud et Michel Pialoux (2004 [1999] : 80). Plus encore, comme le soulignait Danièle Linhart, ces « réactions » contraignent les politiques des

C'est ce jeu entre oppression et résistance (et les limites de ce jeu) que veulent analyser les quatre chapitres qui suivent, en étudiant ses manifestations concrètes dans l'activité de chantier. Le chapitre 7 porte sur l'organisation de la sécurité sur les chantiers, en montrant par quels détours les politiques d'entreprises suscitent des actes clandestins de la part des ouvriers, et se reposent sur eux tout en les sanctionnant parfois. Le chapitre 8, en décrivant classiquement l'activité de chantier comme dominée par une logique de flux tendu, cherche à rendre compte de l'écart entre l'intense implication pratique des travailleurs dans leur tâche, et leur fort recul critique vis-à-vis des conditions du travail. L'idée de flux tendu n'est pas une nouveauté radicale dans le bâtiment : l'absence de stocks, la variété des produits, l'ajustement des équipes entre elles, tout cela caractérisait déjà le bâtiment avant que de nouvelles théories managériales en fassent un modèle. Mais ces traits sont aujourd'hui accentués : l'exiguïté des terrains réduit encore les possibilités de stockage, la fin des grands ensembles accroît la variété des bâtiments, le raccourcissement des délais oblige à coordonner encore plus étroitement des équipes qui, cependant, sont de moins en moins reliées par un employeur commun. Sur le chantier, dans la bouche des chefs, la doctrine du « juste à temps » se mue en un reproche du « toujours en retard ». La mobilisation de la main-d'œuvre repose sur une précipitation chaque jour reproduite. Ce qui fait la force de ce mode de gestion fait aussi sa faiblesse³ : le flux tendu consiste en une organisation serrée de la production, menacée à tout moment d'être rompue, ce qui oblige les salariés à s'impliquer pour éviter une telle rupture ; mais dès que ces derniers refusent ou cessent de s'engager, le chantier risque d'en pâtir effectivement et immédiatement.

entreprises : « *On ne comprend d'ailleurs que mal les stratégies patronales si on ne les met pas en regard des réactions et attitudes des travailleurs. Les stratégies patronales ne sont pas uniquement conditionnées par des nécessités économiques, et des contraintes technologiques, mais aussi par la forme des résistances sociales* » (1985 : 190). Elle critiquait alors l'absence de réflexions sur les stratégies et résistances des salariés lors du Colloque de sociologie du travail Dourdan II qui s'était tenu en 1980, dans un climat où la « crise » invitait davantage à scruter les défaites des travailleurs et les tourments des chômeurs. Sa recommandation continue d'être précieuse pour le terrain étudié ici, où la forte vulnérabilité des travailleurs ne doit pas masquer leurs résistances, et ce que ces dernières imposent aux employeurs.

³ « *Pour nous, la puissance du flux tendu en tant que paradigme productif repose justement sur sa fragilité et sur sa vulnérabilité, qui imposent une mobilisation de tous les instants des salariés soumis à sa logique : sa fragilité n'est pas un défaut portant préjudice à ses utilisateurs qui en sous-estiment les inconvénients ; bien au contraire, elle est un atout managérial, qui à la fois révèle les goulots d'étranglement à traiter d'urgence et met en permanence tous les salariés sur le pied de guerre, parce qu'ils doivent veiller à ce le flux tendu soit maintenu tendu.* » (Durand, 2004 : 60-61)

Le chapitre 9 veut synthétiser, dans un même cadre d'analyse, toutes les « évasions », résistances et défections de travailleurs apparues seulement en filigrane dans les chapitres précédents, et souligner le risque qu'elles représentent pour la production. Le chapitre 10, étude de cas consacrée à l'activité du ferrailage, a vocation à synthétiser les tendances à la marchandisation du travail, les transformations touchant à la sous-traitance et aux techniques productives, ainsi que les pratiques d'oppression en chantier, à partir d'une question : jusqu'où ça marche ? Dans cette activité récemment externalisée, qui se révèle souvent le maillon faible des constructions, il semble que l'on s'approche d'une limite : celle que l'exigence de production de valeur d'usage (des bâtiments qui tiennent debout) pose aux logiques de dévalorisation de la main-d'œuvre.

CHAPITRE 7.

LA SECURITE ACCAPAREE PAR LES DIRECTIONS**QUAND LES OUVRIERS AFFRONTENT CLANDESTINEMENT LE DANGER**

« A cinquante mètres au-dessus du sol, sans sécurité c'est comme du bénévolat. Et quand un camarade dégringole le boss accuse le macchabée d'avoir bu de l'alcool. Plus les coups de rouleaux passent, plus je tape à la masse, aveuglé par le nuage du ponçage. Mon corps prend de l'âge, mon esprit, de la rage, je regarde mon bide explosé. Je suis l'outil pour construire le patrimoine français... »
Stomy Buggy, « L'ouvrier », album *Le calibre qu'il te faut*, 1996.

Les rapports qui se nouent sur les chantiers dans l'activité de construction font l'objet de ce chapitre et du suivant. Ils resteraient incompréhensibles si l'on oubliait les modes de mise au travail décrits dans les chapitres précédents, et caractérisés par : 1) L'éclatement du collectif de travail, la multiplication des employeurs représentés sur un même site. En ne s'intéressant qu'au gros œuvre, on s'aperçoit que chaque chantier est dirigé par une entreprise générale ; l'entreprise générale y emploie des salariés, y utilise des intérimaires recrutés dans trois ou quatre agences différentes, et travaille en collaboration avec une poignée d'entreprises sous-traitantes ; ces entreprises sous-traitantes emploient leur propre personnel, plus des intérimaires dispersés à nouveau entre trois ou quatre agences. On dépasse la dizaine d'employeurs pour des effectifs qui ne sont pas supérieurs, certaines fois, à cinquante personnes. 2) La hiérarchisation, qui se superpose à l'éclatement, des travailleurs ainsi rassemblés. 3) La précarité qui touche une frange de ces travailleurs, précarité qui permet la flexibilité et un *turn-over* ajusté aux fluctuations d'activité, mais qui constitue aussi une menace planant sur des travailleurs qui, de fait, sont stables. 4) L'utilisation massive d'immigrés qui, pour une partie d'entre eux, voient leurs opportunités d'emplois et leurs capacités de résistance limitées, directement ou indirectement, par cette position même d'immigrés.

Il faut se souvenir des conditions d'emploi pour comprendre les conditions de travail et les luttes qui se jouent à leur propos. Ce chapitre s'intéresse plus particulièrement à la sécurité, sujet sensible du bâtiment, objet de prescriptions multiples, de publications spécialisées, préoccupation principale des visites des inspections du travail, etc. C'est un sujet sensible car, en dépit de tous les discours techniques qui l'enrobent, politique : c'est sur la question de la sécurité qu'a été fondé le salariat dans sa forme juridique moderne.

En 2000, le BTP comptait officiellement 21% des 48 000 accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente dénombrés en France, et 26% des 730 accidents ayant causé un décès, alors que les salariés du BTP ne représentaient que 7% de l'ensemble des effectifs salariés. La même année, on compta dans le BTP un accident du travail avec arrêt pour 10 salariés ; et un accident du travail ayant entraîné une incapacité permanente pour 120 salariés¹.

Aux chiffres de l'insécurité, il faut ajouter ceux du sentiment d'insécurité, sondé par les « *enquêtes conditions de travail* » menées pour le ministère du Travail. Concernant les accidents, la conscience de prendre des risques dans le travail est bien plus forte pour les salariés du bâtiment que pour l'ensemble des salariés, et bien plus forte même que chez les salariés d'autres industries (et ce pour tous les risques mentionnés à l'exclusion du contact avec des produits explosifs). Ainsi, en 1998, 67% des salariés de la construction pensent « *risquer d'être atteint par la chute de matériaux* » (contre 32% des salariés d'autres industries) ; 71%, « *de faire une chute grave* » (26% dans l'industrie) ; 74% d'« *être blessés avec des outils ou matériaux* » (45% dans l'industrie).

Difficile, donc, de s'intéresser au BTP sans être confronté à la dangerosité spécifique de l'activité. Mais ce chapitre n'est pas n'a pas vocation à démontrer la dureté des conditions de travail – c'est aux médecins ou aux ergonomes de l'évaluer. Il n'est pas question de faire l'inventaire des risques que rencontrent les ouvriers du bâtiment : ce serait assez inutile relativement à la problématique de cette thèse, et surtout cela dépasse le champ de mes compétences. Pourquoi, alors, aborder la question de la sécurité ? Parce que son étude ne peut se cantonner à une mesure ; parce que l'insécurité n'est pas une donnée brute, irréductible à

¹ Chiffres de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés. On verra plus bas ce qui incite à penser qu'ils sous-estiment la réalité.

toute emprise humaine, mais qu'elle fait l'objet d'une prise en charge, d'une gestion à travers laquelle se définissent des statuts et des hiérarchies. C'est sincèrement peut-être que les professionnels de la sécurité vantent un monde homogène et unanime où la sécurité serait « l'affaire de tous ». Mais cela ne doit pas masquer qu'il s'agit d'un enjeu qui cristallise des divisions et des rapports de force.

Le travail dans le gros œuvre de la construction constitue une mise à l'épreuve du corps *sous contrainte*. Rappeler cette dimension de la contrainte est un préalable nécessaire, car elle différencie radicalement, dès l'origine, le danger et l'usure du corps produits par les activités salariées et ceux rencontrés dans les activités de loisir, sportives par exemple. L'appréhension sociale et psychique du risque, et du même coup le comportement des individus face à lui, sont circonscrits au travail « *dans un contexte de rapports sociaux de domination où il n'est pas possible de déclarer forfait* » (Dejours, 1998 : 148). La contrainte est d'abord celle de « gagner sa vie » et, très souvent, de gagner celle de ses proches. Cette contrainte externe, cette « discipline de la faim » explique, au minimum, pourquoi chacun se rend au chantier chaque matin (ou presque). Si elle imprime sa marque sur la confrontation des salariés avec le danger, elle ne peut à elle seule expliquer leurs comportements. L'organisation du travail au sein même du chantier influence spécifiquement le statut conféré au danger et, partant, les réactions des ouvriers.

On est habitué à identifier la division entre concepteurs et exécutants dans la définition des modes opératoires, du déroulement des tâches, de l'orientation de la production, bref dans tout ce qui touche directement aux droits du capitaliste en tant qu'organisateur d'un processus visant à produire, pour son compte, de la valeur. Il peut paraître plus étonnant de la retrouver à un niveau qui concerne directement et irréductiblement les exécutants : la sécurité. Et pourtant, il est possible de parler de *taylorisation de la sécurité* (Trinquet, 1996 : 20), car on observe que l'organisation de la protection de l'intégrité physique des salariés reproduit le schéma de la division entre concepteurs et exécutants : les concepteurs décident ce qui est bon pour la sécurité des ouvriers ; ces derniers l'appliquent.

Ce chapitre n'a pas pour ambition de « donner des leçons ». En tant qu'observateur participant sur des chantiers, et en l'occurrence d'abord en tant que participant, j'ai été confronté personnellement à la question de la sécurité – et de ma sécurité. En la matière,

comme pour le reste des savoir-faire qui s'apprennent « sur le tas », j'étais considérablement maladroit. C'est-à-dire que je faisais attention, en tant qu'observateur, à ce qui se disait et se faisait à propos de la sécurité, mais qu'en tant qu'exécutant, ma capacité à veiller moi-même aux règles de sécurité était médiocre, bien que s'améliorant avec le temps. Plusieurs ouvriers ou chefs m'ont impressionné par l'acuité visuelle et la qualité d'attention qu'ils manifestaient pour les conditions concrètes de sécurité, repérant à des dizaines de mètres un garde-corps manquant, un trou mal bouché, etc. Ils témoignent de l'existence d'un réel savoir-faire derrière l'observation des règles préventives. Néanmoins, ce sont parfois les mêmes personnes qui ont donné des ordres ou effectué des opérations produisant du danger – se faisant ainsi l'incarnation d'une contradiction. Parce qu'il n'y a pas là que des questions techniques, mais aussi des logiques sociales, il semble possible de parler de la sécurité sans en être un technicien ou un expert.

7.1. Patrons, salariés et Etat : la construction politique de la sécurité

Hors syndicats de travailleurs, les organisations du secteur du BTP, professionnelles ou institutionnelles, se cantonnent publiquement à une approche technique de la sécurité. Ainsi l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) instaure-t-il des « *baromètres* » de la sécurité, des « *analyses des mesures de prévention technique* », etc. L'analyse de l'insécurité au travail se limite alors à sa mesure ; symétriquement, la lutte engagée contre elle prend la forme de prescriptions, d'incitations, de « *campagnes de sensibilisation* », de « *diffusion de bonnes pratiques* », et autres formes habituelles de la « pédagogie » institutionnelle, relayée par les entreprises. L'insécurité au travail n'est alors vue que comme une somme de mauvaises habitudes à combattre l'une après l'autre, tout en rappelant que les effets de ce combat sont nécessairement longs à venir, et que « *le risque zéro n'existe pas* », comme l'exprime ce conducteur de travaux du chantier B1 :

« Au final, il y a eu plein de choses qui sont devenues des habitudes, foutre un garde-corps, vérifier lorsque t'élingues à la grue, que c'est bien élingué, plein de choses qui sont des habitudes. Porter le casque, c'est rentré, ça a mis du temps à rentrer... Les casques et les bottes de sécurité, ça a mis du temps à rentrer dans les mœurs. Maintenant c'est rentré. Et puis d'autres habitudes... Il faut que tout

devienne une habitude. Pour qu'ils aient jamais à faire attention, avant de réfléchir à la sécurité. Faut juste qu'ils le fassent, mais c'est pas facile. Il faut être constamment... Il faut toujours vérifier, toujours être là, toujours leur redire. C'est ça le plus dur en fait, c'est de tout le temps le redire, tout le temps le redire, pour que ça rentre et que ça devienne une habitude. Et c'est pas des choses qui se changent en une semaine, en un mois ou en un an. (...) On essaie de le diminuer, le diminuer, le diminuer, notre objectif c'est toujours zéro accident, mais... c'est une limite presque inatteignable. C'est mathématique. Quand tu bricoles chez toi... Sur toute ta vie pendant 30 ans, tu vas bricoler un petit peu, tu vas te péter le doigt une fois, voilà. Tu vas te taper sur le doigt une fois. Sauf que sur un chantier, il y a plus d'heures, parce que tu fais ça toute la journée, donc tu vas te taper sur le doigt une fois par semaine. En probabilité. »

On trouve là un résumé des visions patronales et institutionnelles sur la sécurité, caractérisées par une série de postulats : 1) techniciste : la question de la sécurité n'est que celle de la recherche et de l'application des mesures adéquates² ; 2) évolutionniste : les mentalités changent inéluctablement sous l'effet de la pédagogie (l'évolutionnisme autorisant à pester, *a contrario*, contre le « retard des mentalités »)³ ; 3) fataliste : le risque ne sera jamais écarté, puisque toute activité humaine est risquée ; 4) découlant de tout le reste, apolitique : la question de la sécurité est ramenée à la condition et à l'activité humaines en général (ce que reflète la comparaison avec le bricolage⁴), extirpée des cadres, des enjeux et des intérêts antagonistes du travail salarié. Il n'est pas question de dire ici que le risque zéro est possible, mais que, si le risque physique est inhérent à toute activité humaine, il est formalisé et organisé de manières diverses. La vision à sens unique de « mentalités à changer » élude le fait que la prise en charge de la sécurité, en dépit de tous les discours affirmant que c'est « l'affaire de tous », est dans la pratique l'enjeu d'un pouvoir inégalement réparti.

Le travail salarié est une forme particulière de mobilisation et d'encadrement de l'activité humaine. Peut-on considérer, comme le fait ce conducteur de travaux, que les risques pris dans ce cadre sont équivalents à ceux pris lorsqu'on bricole ? Le débat a fait rage durant les

² Cf. Annie Thébaud-Mony (2000 : 8) : « L'approche "techniciste", selon la typologie établie par Nicolas Dodier, fonde la recherche des causes d'accidents ou d'incidents sur l'erreur humaine résultant du comportement de l'opérateur. Cette approche de la psychologie du travail repose sur le postulat de l'infaillibilité technique et technocratique des experts qui définissent les règles et procédures de sûreté... »

³ Ce que Sami Dassa et Dominique Maillard nomment « présupposé pédagogique » (1996 : 28) : « On veut, ici, changer les structures mentales sans trop se poser la question des structures sociales et organisationnelles sans quoi les structures mentales ne seraient pas ce qu'elles sont. »

⁴ Est-il anodin que l'organe de l'OPPBTP, consacré à la sécurité et à la prévention sur les chantiers, édite un numéro spécial sur le « Bricolage : attention danger » (Prévention BTP, n° 65) ?

vingt dernières années du XIX^e siècle, avant de se conclure sur une réponse négative par la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail. Comme on l'a vu dans l'introduction, cette loi était bien plus qu'une loi sur la sécurité en entreprise, puisqu'elle elle s'est révélée fondatrice du droit du travail tel qu'il s'est développé tout au long du XX^e siècle.

Cruellement politique, en effet, est la question à laquelle tentait de répondre la loi de 1898 : sur quel principe fonder la réparation des accidents du travail, et contraindre les patrons à participer à cette réparation ? En inventant la théorie du risque professionnel, la loi reconnaissait la contradiction inhérente à la question de la sécurité au travail et, plus généralement, au salariat. Cette contradiction tient en ce que la victime potentielle de l'accident n'est pas l'instigatrice de l'activité qui a provoqué l'accident, ce qui écarte toute comparaison avec le bricolage domestique. C'est en tant que subordonné à une autre volonté, réputée supérieure par contrat, que le travailleur a agi ; c'est sur ordre. En instituant une nouvelle responsabilité dans l'accident, qui n'était plus seulement celle du travailleur accidenté, la loi de 1898⁵ fondait du même coup le droit du travail comme droit spécifique détaché du droit contractuel, droit de la subordination consentie par contrat. *« C'est parce que dans l'exécution de ce contrat le corps du salarié cesse d'être le siège d'une libre volonté individuelle, pour devenir une chose vivante insérée dans une organisation conçue par autrui, que la personne du salarié cesse d'être tenue pour responsable de ce qu'il advient de son propre corps »*, écrit Alain Supiot (2002 : 70)⁶.

⁵ La loi sur les accidents du travail a été précédée d'un débat parlementaire qui a duré dix-huit ans, que rapporte François Ewald (1986). La première proposition de loi date en effet de 1880 ; elle fut déposée par Martin Nadaud, député républicain et ancien ouvrier du bâtiment, par ailleurs victime d'un grave accident du travail (Nadaud, 1976 [1895]). Elle proposait simplement de renverser la charge de la preuve : ce n'aurait plus été à l'ouvrier victime d'accident de faire la preuve d'une faute de son employeur, mais à l'employeur dont un ouvrier était accidenté de prouver qu'il n'y était pour rien, ce qui imposait au patron une obligation contractuelle de sécurité. Mais une telle proposition écartait les ouvriers « fautifs » de toute indemnisation ; et elle laissait planer le spectre d'une multiplication des procès, que le législateur voulait précisément limiter (Ewald, 1986 : 278-284). Elle ne fut donc pas adoptée.

⁶ Cette loi est fondatrice à un autre titre – plus discret. En introduisant le principe de la réparation, la loi pose en effet une question concrète, surgie après coup, et qui trouvera sa réponse progressivement au gré des jurisprudences : qui a droit à la réparation, sous quelles conditions ? Comme on l'a vu dans l'introduction générale, la réponse à cette question est à l'origine de la définition juridique du salariat selon le critère de subordination. Mais elle inaugure également, aux côtés d'autres lois sociales de la fin du XIX^e siècle, une discrimination jusque-là inexistante à l'encontre des immigrés : si la famille de l'ouvrier immigré ne réside pas en France, elle ne peut obtenir le versement de la rente prévue dans le cadre de la réparation ; et si l'ouvrier invalide veut retourner dans son pays d'origine, on lui supprime tout versement en échange d'un capital égal à trois fois la rente (Noiriel, 1988 : 112). En même temps que le contrat de travail est établi dans sa spécificité, annonçant un ensemble de protections qui vont s'établir sur son socle, il est signifié aux immigrés qu'ils sont partiellement exclus de ces protections naissantes. Alors que le recours à la main-d'œuvre étrangère ne fait que

L'ambiguïté que suppose la reconnaissance légale du salariat hante également la question de la sécurité. Reconnaître le salariat, le fonder sur le fait de la subordination, c'est permettre d'édifier des protections en faveur des subordonnés. Mais c'est aussi entériner que, par un contrat, on puisse accepter de ne plus être maître de ses faits et gestes. C'est admettre du même coup que l'Etat devienne le passage obligé d'une limitation du pouvoir patronal. Puisque les salariés se privent, contractuellement, de la possibilité de se prendre en charge et de décider de leurs mouvements, il ne reste plus que la loi pour limiter le pouvoir de l'employeur. Cette limitation de pouvoir se fait au coup par coup, point par point, lutte après lutte, cas concret après cas concret, sous forme d'entorses successives au principe de subordination. Et elle se traduit par un cortège de réglementations qui fait du « nul ne doit ignorer la loi » une formule incantatoire.

Le volumineux Code d'hygiène et de sécurité est l'héritier de la loi de 1898. La dépossession des salariés de l'organisation de leur propre sécurité fait de cette dernière un compromis permanent entre les vues des capitalistes et les règles étatiques, lesquelles établissent pêle-mêle la hauteur minimale des garde-corps, le poids autorisé sur les monte-charges, le taux de plomb maximal dans les produits, l'inventaire des protections individuelles, etc. La professionnalisation du contrôle de la sécurité engendre une logique plus policière que préventive : « *Les agents du contrôle observent et verbalisent plus volontiers sur ce qui est techniquement et juridiquement plus facile à établir (...) que sur ce qui occasionne le plus d'accidents* » (Trinquet, 1996 : 119). Ou plutôt ce contrôle ne peut-il faire autrement qu'osciller entre une logique de sanction et une logique « compréhensive » et conciliante à l'égard des directions de chantier (la traduction institutionnelle de ces deux logiques se trouverait respectivement dans l'inspection du travail et l'OPPBT). Car, que l'Etat punisse les employeurs ou négocie avec eux les conditions du travail, les salariés ne sont jamais, pour les politiques de sécurité, que des sujets : aux sens de matière principale et d'assujettis.

La responsabilité juridique que fait endosser le régime des accidents du travail à l'employeur est ambiguë. Elle est à la fois automatique et limitée (Dupeyroux, 1998 : 631). Automatique, puisque la réparation ne se fonde pas sur une faute de l'employeur, mais sur le risque que

commencer, alors que la légitimité à immigrer reposera principalement sur la force de travail apportée, la légitimité à bénéficier du statut de salarié est déjà contestée.

celui-ci fait courir au salarié en le dirigeant dans son activité. Limitée, puisque ce risque créé par l'autorité de l'employeur est officialisé et dépersonnalisé, socialisé à travers le régime de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles qui, depuis 1946, est géré par la Sécurité sociale (« *on passe d'une responsabilité limitée à une immunité de principe* » [ibid. : 632]). En réalité cette socialisation est partielle, puisque les employeurs cotisent au régime des accidents du travail, pour partie au niveau de l'entreprise en fonction de la proportion d'accidents qu'elle connaît, et pour une autre partie au niveau de la branche⁷. Cela permet de faire peser sur les employeurs une part du coût des accidents survenant durant l'activité effectuée sous leur autorité.

A côté du risque, l'idée de faute n'est pas entièrement écartée, mais son statut est problématique. L'employeur n'est-il en faute que lorsqu'il enfreint les règles d'hygiène et de sécurité fixées par le législateur ? Ou, considérant que l'employeur doit prendre les « *mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement* » (article L. 230-2 du Code du travail), faut-il dire que ses obligations vont au-delà du respect de règles fixées de l'extérieur et que, à la limite, tout accident du travail signale une faute de l'employeur vis-à-vis de la sécurité qu'il doit assurer à ses salariés ? Au-delà du débat idéologique, des tendances juridiques contraires se font jour sur cette question. Dans plusieurs arrêts rendus le 28 février 2002 à propos de salariés affectés par l'amiante, la Cour de cassation a lié la faute inexcusable de l'employeur à une obligation de résultat en matière de sécurité : « *Attendu qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ; que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 425-1 du Code de la Sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* » (cité par Babin et Pichon,

⁷ Ce qui fait dire à Jean-Jacques Dupeyrou : « *Ainsi le taux collectif est-il inférieur à 2% des salaires pour les employés des organismes financiers alors qu'il dépasse 30% pour les dockers... Solidarité générale ? Aucune ! Quels cris entendrait-on si le taux des cotisations de l'assurance chômage était ainsi fixé pour chaque branche, en fonction de son taux de chômage !* » (ibid. : 632). Là où François Ewald voit un changement de paradigme par une « *socialisation des responsabilités* » (1986 : 16) et parle d'un « *nouveau pacte social* », « *la société n'étant qu'une vaste assurance contre les risques que provoque son propre développement* » (ibid. : 10), la réalité semble donc plus mitigée, en tout cas davantage gagnée par le compromis : dans le domaine des accidents du travail, il reste quelque chose de la responsabilité civile et de la faute (au niveau philosophique sinon directement juridique).

2002 : 829)⁸. Puisque l'organisation de la sécurité incombe à l'employeur, toute insécurité constitue une faute de sa part : l'employeur, seul maître à bord de l'entreprise en vertu de la subordination contractuelle, subit par contrecoup une obligation légale de toute-puissance⁹.

Cependant, le droit du travail n'oublie pas complètement que le travailleur est capable d'agir, et d'agir mal : son rôle est « *de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail* », et ce « *conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement* » (article L. 230-3 du Code du travail). Formule équivoque, qui laisse planer le doute sur la nature de la faute susceptible d'être imputée au salarié. Est-ce de ne pas prendre soin de la sécurité, ou de ne pas respecter les consignes de sécurité posées par l'employeur ? Le même jour de février 2002 où elle réélaborait la théorie de la faute inexcusable de l'employeur, la Cour de cassation rendait un autre arrêt justifiant « *la sanction la plus haute prise à l'encontre d'un salarié, à savoir la rupture de son contrat de travail sans indemnité ni préavis sur la base d'une faute grave de sa part* » (Coeuret, 2002), en vertu de cette obligation du salarié de veiller à la sécurité, mais sans référence à l'exigence de conformité aux instructions de l'employeur. L'obligation de veiller à la sécurité pesant sur le salarié a ainsi pris une portée générale, ce qui rapproche singulièrement les obligations du travailleur de celles de son employeur. Et ce qui pose au moins deux problèmes : 1) Présentée comme une obligation découlant du contrat de travail, qu'en est-il si cette obligation de sécurité entre en contradiction, dans la pratique, avec cette autre obligation contractuelle qui est de se soumettre à l'employeur ? 2) Le cadre du contrat de travail demeurant celui de la subordination, le respect ou non de cette obligation de

⁸ L'élargissement de la responsabilité de l'employeur, et par là du risque de commettre une « *faute inexcusable* », répond en partie à un souci de mieux indemniser les victimes de l'amiante, car la reconnaissance de cette faute (et non seulement du risque professionnel) majore le montant des réparations. La décision de la Cour de cassation, selon le commentaire d'un juriste, « *fait en effet apparaître combien le régime de réparation des accidents du travail, extrêmement favorable aux salariés lors de sa création, est aujourd'hui réducteur de leurs droits à indemnisation* », puisque « *le caractère forfaitaire et limité de la réparation fait contraste avec le droit commun de la responsabilité civile, dans lequel la réparation a pour objet de placer la victime dans l'état où elle se trouvait avant la production du dommage, et, en tous cas, à l'indemniser de son entier préjudice* » (Ollier, 2002).

⁹ Une telle présomption d'omnipotence du patron rappelle la jurisprudence des tribunaux civils avant l'adoption de la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail : « *L'étude de la jurisprudence fait apparaître que l'obligation patronale de sécurité repose sur une analyse de l'usine, de son installation, de son organisation telle que tout y est supposé dépendre de sa volonté* » (Ewald, 1986 : 234-235), ce qui engage mécaniquement la responsabilité de l'employeur, sauf à prouver la faute de l'ouvrier, le « *danger inhérent* » ou la « *cause inconnue* » (*ibid.* : 236).

sécurité par le salarié peut être soumis au jugement et au contrôle disciplinaire de l'employeur. Autrement dit : celui qui place les travailleurs en situation de danger se trouve être le même qui les juge fondés à écarter ou non ce danger.

Une pratique vient confirmer cette contradiction : c'est celle qui institue des primes pour les travailleurs en fonction de la fréquence des accidents constatés dans l'équipe de travail. Ces primes sont courantes dans la construction, et c'est d'ailleurs à partir du cas d'une entreprise de BTP, la SCREG (groupe Bouygues), que la Cour de cassation a eu à se prononcer sur leur légalité. Le 24 septembre 2002, elle validait cette institution en se basant, à nouveau, sur l'article L. 230-3 du code du travail (obligation de sécurité pour le salarié). Les primes étaient assimilées à l'intéressement, la diminution des accidents du travail étant vue comme un signe et un facteur d'efficacité économique : *« Il convient donc de s'évader d'une analyse directement économique et financière pour embrasser tout ce qui, directement ou indirectement, peut contribuer aux résultats ou à la productivité croissante de l'unité de production. (...) La réduction des coûts relatifs à la réalisation des risques professionnels y contribue »* (Gaurian, 2002 : 1055). Il est possible que l'institution de telles primes fasse baisser le nombre des accidents déclarés, et de ce fait les coûts de l'entreprise. Mais on ne peut dire, sans enquête complémentaire, si c'est parce que les salariés font davantage attention ou si c'est parce qu'ils masquent les accidents. Dans cette dernière hypothèse, on se trouverait alors en face d'un paradoxe : les bénéficiaires théoriques du système de protection cacheraient les accidents dont ils sont victimes¹⁰.

Aussi l'obligation de veiller à la sécurité qui pèse sur le salarié n'est-elle pas véritablement une entorse au principe de subordination : elle limite la responsabilité de l'employeur tout en étendant ses pouvoirs, puisqu'il est amené à juger du comportement des salariés vis-à-vis de la sécurité. La responsabilité qui pèse sur les salariés n'est pas de l'ordre de la prise en charge autonome de la sécurité ; elle est enfermée dans la relation de subordination. En fait, un des seuls cas où les salariés sont juridiquement autorisés à organiser la sécurité par eux-mêmes et

¹⁰ Les chiffres de 2004 concernant les accidents du travail dans le bâtiment montrent une diminution des accidents déclarés dans leur ensemble, mais une augmentation des accidents graves et du nombre de tués (d'après les *Indicateurs sociaux* de la Fédération française du bâtiment). Ce qui peut s'interpréter de deux manières : 1) Ces chiffres reflètent des évolutions réelles, ce qui signifierait que les techniques et les manières de les mettre en œuvre occasionnent des accidents moins fréquents mais plus graves. 2) Si l'on fait l'hypothèse que le nombre global d'accidents évolue dans le même sens que celui des accidents les plus graves, on déduit que les accidents relativement bénins sont parfois masqués – ce qui semble difficile en cas d'accident grave.

pour eux-mêmes¹¹, où ils sont fondés à contester le principe de subordination, tient dans le droit de retrait d'une situation dangereuse, octroyé par le législateur en 1982 (article L. 231-8-1 du Code du travail). Dans ce cas, la protection des travailleurs repose sur leur propre conscience et non sur des réglementations (même si, là encore, le recours à l'Etat peut se révéler nécessaire dans la définition et la restriction de ce droit, lorsqu'on demande aux juges de contrôler le « *motif raisonnable de penser [que la situation de travail] présentait un danger grave et imminent* » – lequel fonde le droit des salariés à se retirer).

Pourtant, à l'encontre de ce que pouvait laisser émerger ce nouveau droit (des salariés contestant ouvertement les situations dangereuses auxquelles ils sont confrontés), on observe tout autre chose sur les chantiers de gros œuvre, plus proches des situations que l'institution de primes à la sécurité donne à imaginer. Non seulement des ouvriers prennent des risques pour tenir les cadences qui leur sont imposées à l'intérieur de l'organisation du travail, mais ils cachent aux cadres qu'ils prennent des risques, par peur de sanctions.

7.2. L'« union sacrée » contre les inspecteurs : la sécurité en représentation

La sécurité fait l'objet d'une mise en scène quotidienne de la part des entreprises. Par exemple, ce panneau qu'arborent parfois les chantiers : « *Aujourd'hui, Nème jour sans accident* ». Sur B1, chantier prestigieux, le panneau annonçait lorsque je suis arrivé : « *146è jour sans accident* » (pour 146 jours de travail). Pourtant j'apprendrai du gardien de chantier que, quelques mois auparavant, un ouvrier était envoyé à l'hôpital (pour presque un an), ayant pris une charge de ferraille dans le dos (la charge était portée par la grue, et le grutier manœuvrait sans visibilité, gêné par la façade conservée de ce vieil immeuble haussmannien). Selon le gardien, le directeur du chantier avait interdit de modifier le panneau sur la sécurité. Quelques semaines après mon départ du chantier, un chef d'équipe intérimaire se blessait à la jambe. Le panneau disparut alors, accroché dans un coin reculé d'algeco, et le blanc indiquant le nombre de jours sans accident n'était plus renseigné. Quand je signalai ce fait à un

¹¹ Je ne parle pas ici des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), qui sont des institutions représentatives dont l'activité consiste principalement à négocier, en marge des situations concrètes, les règles de sécurité qui s'appliqueront. Le fait qu'ils n'existent que dans les entreprises de plus de 50 salariés diminue leur portée dans le bâtiment, en raison de la sous-traitance et de l'intérim.

conducteur de travaux, en entretien, il répondit de manière un peu gênée : « *Ouais, mais il y avait un moment qu'il n'avait pas été mis à jour ce panneau* » ; un autre conducteur de travaux qui entendait la conversation rit et ajouta : « *A partir du moment où il y a un accident, on ne le met plus à jour* ».

La mise en scène de l'irréprochabilité est réactivée à chaque passage d'une inspection de sécurité. Ces visites occasionnent parfois sur les chantiers des scènes de panique (réduisant, le temps de quelques heures, la productivité du chantier) qui révèlent *a contrario* les transgressions routinières des règles de sécurité (aussi bien dans les consignes que les cadres distribuent que dans la manière dont les ouvriers les exécutent). Cadres et ouvriers ne donnent à voir aux directions de chantier, coordinateurs sécurité, contrôleurs de l'OPPBTP ou inspecteurs du travail, bref à tous ceux qui viennent ponctuellement sur les chantiers en étant habilités à faire des jugements sur la sécurité, qu'une parodie de travail de chantier (même si la parodie ne peut éradiquer miraculeusement toute trace de réalité).

Deuxième visite en quatre semaines d'une inspectrice de l'OPPBTP sur le chantier B1. Cette fois, c'est le chef de chantier qui l'accompagne avec de grands sourires, ainsi qu'un type des bureaux que je connais à peine. Je les aperçois tous les trois accoudés à un garde-corps du premier étage, tandis que je place des fourches* sur une tour, juché sur cette dernière. Le type des bureaux que je connais à peine laisse un moment le chef de chantier et l'inspectrice (qui d'ailleurs ont l'air de parler de moi, ou du moins discutent en me regardant), et se rapproche de moi avec un grand sourire : « Ça va ? — Ça va. — Encore deux semaines [de stage] ? — Oui. — C'est bien. » Je hoche la tête, reprends mon travail. Puis relève la tête, et comprends pourquoi il s'était subitement intéressé à moi en voyant qu'il me fait signe, me montrant que je dois agiter le marteau. Je déduis qu'il faut clouer les tours aux bastaings sur lesquels elles sont posées, ce que j'ai déjà vu faire mais très rarement. Quand j'ambitionne un peu plus tard, une fois l'inspectrice partie, de faire de même pour les autres tours, mon collègue, ouvrier qualifié, m'arrête.

[Note du 24/04/2003]

Sur le chantier B2, la visite hebdomadaire de la direction du chantier, auquel se joignait le coordinateur de sécurité, était l'occasion de faire du rangement, et de faire attention à travailler en sécurité. Ou du moins, à cacher qu'on ne travaillait pas en sécurité.

Ainsi, lors d'une de ces visites, pour faire passer du treillis soudé qui est un demi étage plus bas, Karim [chef d'équipe ferrailleur] enlève des garde-corps, et Paulo [chef d'équipe de B] lui tombe immédiatement dessus : « Laisse ça, ils vont

monter ! — Juste deux minutes. — Alors dépêche-toi, ils arrivent. » [Note du 19/02/2004]

Lors d'une autre visite, de l'inspection du travail cette fois, Armando, le chef de chantier en ferrailage avertit un de ses ouvriers : « Va dire à Mohammed [chef d'équipe] de faire attention, il y a l'inspecteur du travail ! » « Il peut faire arrêter le chantier, s'il veut », me dit Armando. Ce ne sera pas le cas. [Note du 20/01/2004]¹²

Dans son étude consacrée à la sécurité sur les chantiers, Pierre Trinquet donne des exemples identiques, et dit pouvoir en « citer des dizaines » : « Lors d'une visite de chantier, à l'occasion d'une enquête, au titre de CHSCT, à la suite d'un accident grave, je m'appuyais négligemment sur un garde-corps de sécurité. Le chef de chantier, qui était à côté de moi, me tira vivement par le bras : "T'appuie pas contre ça, c'est pas solide." Devant mon étonnement – en effet pourquoi un garde-corps de sécurité n'était-il pas solide ? – il répondit, textuellement : "C'est un trompe-inspecteur. Ils veulent qu'on mette des garde-corps partout, alors on en met, mais ça ne sert à rien. Nous on sait (qui nous ?) et on fait attention." » (Trinquet, 1996 : 50).

Ce qui frappe dans ces scènes, c'est l'union qui prévaut entre ouvriers et cadres dans la tentative de masquer toutes les carences du chantier en matière de sécurité. Mais il ne faudrait pas conclure trop vite à une alliance de tous les acteurs des chantiers contre des inspecteurs tatillons et velléitaires, agents d'une intrusion intempestive de l'Etat dans une activité qu'il ne comprend pas. La rhétorique des cadres de chantier selon lesquels « *on est tous dans le même bateau* », justifie et masque la contrainte ou bien l'élimination des réfractaires. Car il s'en trouve :

« Tu vois, s'il y a un inspecteur du travail qui vient, ils donnent des masques à tout le monde. Moi l'autre jour, j'ai refusé de prendre le masque. On m'a dit : "Ouais, prends le masque, il y a un inspecteur du travail qui passe". J'ai dit : "Moi, non. Je prends pas. Parce que l'autre jour, j'en ai demandé et vous m'avez dit qu'il y avait plus de masques." Donc moi je prends pas. Si moi on me demande, je dis que le chef ne m'en a pas donné. S'il y a des inspecteurs du travail qui passent, ils

¹² L'« union sacrée » ne prend pas que la forme d'un soutien des ouvriers à la parade de leurs chefs, mais aussi d'une solidarité des chefs, lorsqu'ils paradedent, avec leurs ouvriers. Ainsi sur le chantier A2, le chef de chantier apparaît un jour avec le directeur du chantier – cela fait un ou deux jours qu'il nous fait nettoyer le chantier en prévision de cette visite. Il accompagne le directeur, tout en revenant parfois sur ses pas, seul, pour faire régler deux ou trois détails de sécurité – dont il faut s'occuper, bien entendu et comme le rappelle Moussa, un coffreur, en cachette du directeur. Toutefois, on n'évite pas quelques oublis : trous de plombier pas bouchés et garde-corps mal fichés. Moussa vient me raconter en riant : « *Il leur a dit : "Ça c'est pas mes gars, c'est des sous-traitants. Si ç'avait été des gars de Bouygues, ç'aurait été bien fait." S'il avait été tout seul, il nous aurait bien gueulé dessus.* » [Note du 18/05/2004]

donnent les lunettes, ils donnent les masques, ils donnent tout ce qu'il faut. Mais les autres jours, on n'a rien. On a seulement la brouette et la pelle, c'est tout. »
[Manœuvre rencontré sur le chantier A1, dix ans d'expérience]

Cependant, pour ce dernier comme pour ceux qui se plient à la représentation donnée à l'inspection, les contrôleurs ne sont pas des sauveurs. Les commentaires des ouvriers à propos des visites, même celles d'inspecteurs extérieurs et indépendants, sont généralement désobligeants.

Sur le chantier B1, alors qu'on place, du propre chef de Tonio [ouvrier qualifié], des garde-corps, Fernando [chef d'équipe] l'interpelle et lui dit d'arrêter pour faire autre chose. Tonio insiste, et finalement décide de finir. « Ils s'en fichent de la sécurité. Et quand la sécurité passe, il y a tout le monde qui court. » C'est bien anticipé de sa part, et il s'en félicitera, car l'après-midi il y a une visite de l'inspectrice de l'OPPBTP, accompagnée par les conducteurs de travaux tout sourire : « Je le savais, je me disais que ça faisait longtemps qu'elle n'était pas venue », dit Tonio à plusieurs chefs d'équipe en racontant qu'il a placé les garde-corps. Escalier trop raide, ferrailles qui traînent, entre autres choses : Tonio suppose qu'un avertissement va tomber. Il dit pourtant de l'inspectrice que c'est une « conne », qui « connaît rien ». « Reprocher à quelqu'un de mal avoir fait son boulot, d'accord, si on sait mieux le faire que lui. Elle est là juste pour dire que ça ne va pas. Elle est payée pour ça. » [Note du 09/04/2003]

Sur le chantier B2, au déjeuner, Cunha raconte le passage de la sécurité près de l'atelier : « Ils ont dit que c'était pas normal qu'on travaille comme ça. Il y a des fers partout, on ne peut pas bouger, des crosses, des amorces... — (Karim) Ouais, ils ont dit et après ils sont partis. Ils te disent un truc et après ils ne font rien. » [Note du 22/01/2004]

Un jeune ferrailleur algérien m'expliquait : « T'as vu comme j'ai mis les clavetages*, là ? Je l'ai fait en étant sur l'échelle, c'est interdit. Quand les chefs passent, ils te disent : “Ça, c'est interdit”. Mais alors il faut des tours, des planches, des garde-corps, c'est pas notre travail, c'est le travail des boiseurs. Hier, il y avait une réunion avec la sécurité, les chefs, l'inspection du travail... Je représentais les ferrailleurs. J'ai dit ça. — Et alors ? — Ils ont noté, et ça continue comme ça [rire]. Les Français, ils deviennent comme les Arabes ! » [Note du 4/03/2004]

Parfois les exigences des contrôleurs de la sécurité apparaissent même trop saugrenues, trop décalées par rapport au cours du travail, comme par exemple l'interdiction de travailler sur une échelle :

« Mais parfois on dépasse ce que demande le service de sécurité. La commission qui vient à chaque fois nous voir, ils demandent des choses qui sont bizarres. Ils demandent : “Vous travaillez pas sur l’échelle.” Ou... Par exemple, ils disent qu’il faut travailler sur un échafaudage qui bouge. Mais tu peux pas, par exemple, sur un chantier trouver assez d’échafaudages. (...) Nous, on aime bien utiliser les échelles, parce qu’elles sont plus légères à déplacer, parce qu’elles sont nombreuses dans le chantier. L’échafaudage, tu peux pas, par exemple, déplacer l’échafaudage de là jusqu’à là-bas. L’échafaudage... Si tu essaies de faire le voile, tu vois les bastaings, les trucs, les cales, ils sont dispersés partout... Pour tirer l’échafaudage, même s’il a deux roues, pour tirer tu dois, obligé, le lever pour le déplacer. Mais si tu es tout seul à monter le voile, tu y arriveras jamais¹³. Mais avec l’échelle ce sera très facile de la déplacer, ou bien de monter et descendre. Je pense pas qu’il y ait du danger. C’est pas dangereux. Moi, je travaille presque depuis cinq ans, j’ai jamais eu mal, et j’ai toujours travaillé avec l’échelle. »

[Ferrailleur intérimaire]

Qu’en conclure ? Que les ouvriers sont leurrés par l’idéologie du « tous dans le même bateau » ? Qu’ils ont intériorisé, avec les contraintes de cadence, une attitude d’hostilité aux inspecteurs qui pourtant sont là pour les protéger ? Si bien des comportements le laissent penser, peut-être faut-il mettre à distance le terme trop pratique et trop flou d’« intériorisation » pour étudier les rapports de force concrets qui mettent les ouvriers dans une telle situation.

**« C’est là que tu dis tout ce que tu comptes faire pour la sécurité,
même si généralement tu l’appliques pas »**

Récit d’une réunion de sécurité

Il s’agit du chantier D (quatre grues), sur lequel je travaille depuis quatre semaines comme ferrailleur intérimaire (le ferrailage étant sous-traité à FF). Le vendredi, à 9h, je suis soudainement envoyé par llinho, notre chef, à la réunion de sécurité organisée (selon une obligation légale) tous les trois mois. « Tu dis oui oui, si on te demande, tu dis que tu ne parles pas français », rigole llinho, avant de me redire plus sérieusement : « Tu dis que oui tout va bien, même si ça ne va pas, tu dis oui... »

A cette réunion je ne suis pas seul de FF. Je me retrouve avec Patrick Renoir, que j’ai déjà vu plusieurs fois sur le chantier, et qui est conducteur de travaux de FF. Le chantier D jouxte un autre chantier, de trois grues, de l’entreprise C. Le maître d’ouvrage est le même

¹³ Il est en principe interdit de travailler tout seul.

pour les deux chantiers, aussi la réunion de sécurité concerne-t-elle les deux chantiers en même temps.

Pendant que nous allons dans les locaux du chantier voisin où se tient la réunion, Renoir m'explique qu'elle réunit le coordinateur de sécurité, des représentants de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie, de l'OPPBTP, du maître d'ouvrage, parfois de l'inspection du travail (« alors eux il faut espérer que non parce qu'ils sont vraiment casse-couilles »), des entreprises présentes sur le chantier et des salariés. « Normalement j'aurais dû prendre un ouvrier de chez nous, mais comme on n'a que des chefs sur ce chantier, et qu'on ne peut pas prendre de chef, j'ai pris un intérimaire. » « D'habitude, je prends un gars qui parle à peine français, il dit juste : "Travail tris bien, tris content". »

La réunion débute par une visite d'une demi-heure environ sur les deux chantiers, rapide donc, avec quelques arrêts devant des endroits qui pourraient être critiques ou qui l'ont été (là où le coordinateur de sécurité, lors de ses visites précédentes, a vu des manquements à la sécurité). De retour en salle de réunion, le coordinateur dresse une liste, « éloquente » dit-il, des problèmes qu'il a relevés lors de ses visites, et le nombre de fois où il les a relevés (exemple : « travail sur une échelle : C 8 fois, D 9 fois », utiliser la tronçonneuse sans lunettes, manque d'équipements de protections individuelles et surtout de protections collectives, etc.)

Evoquant le Plan particulier de sécurité et de protection de la santé, que chaque entreprise doit fournir avant d'intervenir sur le chantier, Renoir me dit : « C'est là que tu dis tout ce que tu comptes faire pour la sécurité, même si généralement tu ne l'appliques pas. Tu ne vas pas me dire que tu n'es jamais monté sur une échelle pour poser un stabox par exemple. » [Note du 23/07/2004]

7.3. Un affrontement clandestin du danger

Sur le chantier B1, le chef d'équipe intérimaire Dominique, l'ouvrier qualifié Tonio et moi posons des dalles de béton préfabriquées, descendues par la grue, sur des piliers et des poutres. C'est l'heure du déjeuner, nous sommes seuls sur le chantier. Mais un des conducteurs de travaux est dans les parages. C'est pourquoi à chaque pré-dalle posée, Dominique ou Tonio me dit de mettre des garde-corps sur le bord de la dalle, même si la suivante arrive cinq minutes après et qu'il faut les enlever immédiatement, « sinon on va être emmerdés », m'explique Dominique. « Fais semblant de mettre un garde-corps, prends ton temps, parce qu'on va les enlever tout de suite pour mettre la pré-dalle. »

Sur ce même chantier, une opération particulièrement délicate consiste à placer des poutres en béton, préfabriquées. Elles sont tenues et descendues par la grue, mais doivent être guidées à la main. Chaque poutre va d'un pilier à l'autre. De chaque poutre préfabriquée en béton armée, sortent une dizaine d'« amorces » (des barres

de fer) horizontales. De même des amorces verticales sortent des piliers. Lors de la pose des poutres, les premières doivent s'insérer entre les secondes. La poutre reposera sur les bords des piliers, tout en étant soutenue par des madriers placés perpendiculairement. Les madriers eux-mêmes reposent sur des tours, c'est-à-dire des petits échafaudages qui entourent les piliers (voir le glossaire pour l'explication des termes et quelques images). C'est sur ces mêmes échafaudages que s'installent les ouvriers lorsqu'ils manipulent la poutre portée par la grue. Les madriers qui soutiendront la poutre servent également de garde-corps pour les ouvriers qui sont à l'intérieur de la tour. Mais les amorces sortant du pilier étant toujours très hautes, il est impossible de guider la poutre descendue par la grue et de faire glisser ses amorces entre celles du pilier en demeurant dans le « panier » c'est-à-dire le plateau de la tour sur lequel on est encore protégé par les madriers. Il faut donc systématiquement monter sur ces derniers, et même parfois mettre un pied sur la poutre encore en suspension, pour pouvoir guider cette dernière correctement. Ce qui implique de travailler à cinq mètres du sol environ sans aucune protection, pour guider un élément (la poutre) dont on maîtrise difficilement la force et la trajectoire. Une fois où nous sommes plusieurs à être juchés sur les madriers, Tonio me dit soudain : « Redescends, on va être vus ! » Lui aussi redescend vite fait, et avertit les deux coffreurs positionnés sur l'autre pilier qui retournent alors dans le panier. Depuis un étage du bâtiment B, je vois un des conducteurs de travaux nous regarder. Nous attendons qu'il disparaisse pour reprendre la pose de la poutre. Pourtant sauf à changer l'ensemble du mode opératoire, il n'y a rien d'autre à faire que monter sur les madriers. [Notes d'avril 2003]

De manière générale les moments qui paraissent les plus dangereux sont ceux qui, tel la pose de poutres préfabriquées, font intervenir conjointement plusieurs ouvriers, la grue, la hauteur, la lourdeur de la charge, etc., en un moment nécessairement court et concentré (on a besoin de la grue ailleurs) qui nécessite une forte coordination et des efforts physiques intenses. Dans ces moments, tout le monde est tendu, crispé même. La décision de prendre éventuellement encore plus de risques face à une péripétie (en se penchant plus, en montant plus haut sans protection, en se tenant d'un seul bras à un échafaudage pour agir avec un outil de l'autre, etc.) doit se prendre très vite. C'est là où ouvriers et chefs d'équipe, ainsi qu'ouvriers entre eux et chefs d'équipe entre eux, se crient le plus dessus, d'une part parce que la difficulté de la tâche impose de se faire entendre immédiatement, et d'autre part parce que la tension créée par le moment favorise les disputes. La peur est en partie à l'origine de l'énervement qui très souvent s'empare de l'équipe concernée. Mais la peur est tue et, s'il y a une explication entre ouvriers après l'opération, elle est souvent venimeuse, ne faisant que mettre en cause les compétences de l'autre.

Dans ces cas-là, ce sont indissociablement l'équipement et l'organisation du travail qui créent l'insécurité – indissociablement car il faudrait plus de temps, donc modifier l'organisation du travail, pour ajuster le matériel (par exemple, pour la pose des poutres, ajouter des garde-corps et les enlever ensuite). Ce sont donc des éléments sur lesquels les ouvriers n'ont aucune prise : ni dans l'organisation prescrite ni dans l'organisation réelle du travail. Rien ne peut être amélioré du point de vue de la sécurité dans ces opérations sans la volonté des cadres de chantier. Et pourtant, les ouvriers, face aux cadres, font comme s'ils étaient coupables.

Culpabilité que nourrit toute une pédagogie institutionnelle qui se persuade, et persuade, que tout en matière de sécurité est affaire de respect des normes prescrites. Aucune contradiction d'intérêts ne venant troubler la marche du « tous ensemble pour la sécurité », l'insécurité ne peut résulter que de gestes fautifs. Et c'est ainsi que la pédagogie intime, prescrit, décrète, commande et recommande : « *Installez des protections efficaces* », « *Eliminez les causes de chute* », « *Choisissez les outils appropriés* », « *Adaptez vos gestes et postures* », « *Respectez votre corps, réfléchissez avant d'agir* », pouvait-on lire sur les affiches de l'entreprise B sur le chantier B1¹⁴. Pédagogie qui deviendrait « *violence symbolique dans la mesure exacte où elle se présente comme un rapport de pure communication, et dissimule tout ce qu'elle doit aux rapports de pouvoir et aux inégalités sociales et culturelles qui en sont le ressort souterrain* », ainsi que l'écrit Emmanuel Terray (1996 : 17). A première vue, elle semble fonctionner, non au sens où elle ferait reculer l'insécurité en chantier, mais dans la mesure où les ouvriers percevaient les situations avec les yeux et les mots de ceux qui les dominent. Ils ne peuvent respecter les règles de sécurité, ils les transgressent donc, mais il font comme s'ils étaient coupables : la clandestinité même de leurs actes apparaît alors, selon une formule qu'affectionnait Pierre Bourdieu, comme l'hommage que le vice rend à la vertu.

Lorsque j'ai commencé à observer que les ouvriers des chantiers affrontaient clandestinement le danger, c'est le concept de violence symbolique qui m'est d'abord venu à l'esprit. Il semblait coller à cette situation où les ouvriers sont tellement pris par la relation de domination qu'ils cachent les risques qu'elle leur fait prendre. Pourtant, il m'est apparu au fur

¹⁴ Fait écho à cette pédagogie des entreprises celle de l'Etat, sur un mode semblable : « *Sur un chantier, ce qu'il y a de plus précieux et de plus fragile, c'est nous. En prenant nos responsabilités, en respectant les règles de sécurité, on peut vraiment réduire le danger, chaque jour* » ; « *en respectant les règles de sécurité, en étant attentifs les uns aux autres, on peut vraiment réduire les risques de chute, chaque jour* » (messages audio du ministère du Travail pour la semaine européenne de la sécurité et de la santé au travail, 2004).

et à mesure que ce concept accordait trop d'importance à la supposée « *complicité* » des dominés et pas assez aux efforts des dominants pour contraindre, pour extorquer cette complicité (voir encadré plus bas). Elle risque de faire croire que les dominés consentent là où ils ne font que céder¹⁵, c'est-à-dire qu'ils croient véritablement aux raisons que les dominants allèguent pour les soumettre. Dans le cas de la sécurité, ce serait croire que les ouvriers reprennent le discours selon lequel ils ont des mentalités attardées à transformer et des attitudes irresponsables à contrôler. Or le discours des ouvriers sur la sécurité est aussi éloigné d'une adhésion au discours des cadres que leurs pratiques sont éloignées d'une contestation du pouvoir que ces cadres détiennent. Ainsi, sur le chantier B1 dont il était question, un tract intersyndical affiché dans le réfectoire dénonçait « *toujours plus de travail, toujours plus de cadence, toujours plus d'accidents* ». Accusation reflétant un discours quotidien des ouvriers, qui dénonce le lien entre les cadences imposées par les directions et l'insécurité subie¹⁶. Si leurs comportements ne correspondent pas à ce discours, c'est que les directions de chantiers ont réussi, par une sorte de coup de force, à faire admettre, dans les relations qu'elles entretiennent avec les ouvriers (et non dans les consciences mêmes des ouvriers), qu'elles sont les seules gardiennes légitimes de la sécurité, tandis que les écarts sont de la faute des exécutants. Ce qui contraint les ouvriers à se mettre en représentation, à masquer parfois à leurs supérieurs leurs réelles conditions de travail afin d'éviter les réprimandes¹⁷. Si les inspecteurs sont mal vus des ouvriers, c'est parce qu'ils ne sont pas en mesure de lever cette contrainte ; à la limite, ils la renforcent, en commandant aux entreprises d'imposer aux

¹⁵ Pour reprendre les termes de Nicole-Claude Mathieu dans son article « Quand céder n'est pas consentir » (1985).

¹⁶ On trouve aussi dans ces discours des critiques ciblées et concrètes des modes de prise en charge de la sécurité par les chefs. Par exemple sur le chantier B1, un coffreur se dit énervé parce qu'un chef n'a pas voulu perdre de temps à mettre le bon crochet à la grue. « *Après ils pleurent : 'oh, on a des accidents'* » [Note du 02/04/2003]. Un autre, traceur, conteste plus largement la manière dont est gérée la sécurité à travers l'institution des secouristes, dont il fait partie : « *[A un stage organisé par l'entreprise] ils nous ont dit : 'Seul le secouriste décide s'il faut appeler une ambulance ou aller à l'hôpital'. J'avais envie de dire : 'C'est ça, on l'enterre et on n'en parle plus'* » [Note du 06/05/2004]. Cf. plus bas sur la question des secouristes.

¹⁷ Pierre Trinquet disait des choses très proches dans son enquête sur la sécurité dans le BTP : « *Il est bien évident que les impératifs de la production obligent les acteurs à gérer les écarts entre ce qui avait été prévu et ce qui peut être réalisé en définitive. Mais ils le font : clandestinement et dans l'irrégularité. Non seulement l'actualisation, par les acteurs, des procédures prévues par la prévention a priori, en fonction de la variabilité des conditions du travail, n'est pas prévue par la réglementation actuelle, mais elle est interdite. Il suffit pour s'en convaincre de voir les foudres qu'encourt un contrevenant lorsque sa propre gestion des écarts est prise à défaut. Tant que tout se passe bien – c'est-à-dire dans la quasi-totalité des cas – personne ne trouve à redire. C'est le consensus parfait. Implicite, non dit, non reconnu mais parfait et général. Mais qu'un accident survienne et alors, haro sur le baudet, chacun y va de son document, de son règlement non respectés, et de dissenter sur l'imprudence voire l'inconscience des acteurs responsables de l'accident. Et ceux-ci de se demander comment, en respectant tous ces documents et règlements qu'on leur montre à ce moment-là, ils auraient pu assurer la production dans les conditions imposées* » (1996 : 56).

ouvriers un surcroît de travail au nom de la sécurité. Si les ouvriers semblent parfois si « inconscients » de ce que les règles de sécurité sont établies « pour leur bien », c'est que ces mêmes règles se trouvent souvent être des armes utilisées à leur encontre, tandis que les moyens de les respecter leur font défaut.

Une autre manière de comprendre l'affrontement du danger par les ouvriers, plus dialectique, a été proposée par Christophe Dejours, lorsqu'il rapporte une enquête conduite à la fin des années 1970. Il énonce que « *tout se passe comme si les ouvriers du bâtiment étaient inconscients des risques qu'ils encourent, voire comme s'ils y trouvaient un certain plaisir. (...) Les attitudes vis-à-vis du risque d'accident sont bien connues. Le refus de certaines consignes de sécurité aussi* » (1993 [1980] : 87-88). En réalité, ajoute-t-il, les ouvriers semblent même des fois aller au devant du danger, dans des prises de risque inutiles où se jouent des rivalités et des virilités. Mais, dans un contexte où il n'est pas possible de reculer (sauf à perdre son emploi), ces bravades seraient un moyen d'apaiser la peur, d'apprivoiser le danger en le provoquant¹⁸ : « *C'est ainsi que les ouvriers ajoutent parfois au risque du travail celui de performances personnelles et de véritables concours d'habileté et de bravoure. Dans ces épreuves, ils rivalisent entre eux, mais ce faisant, tout se passe comme si c'était eux qui créaient le risque de toutes pièces et non plus le danger qui s'abattait sur eux indépendamment de leur volonté. Créer la situation ou l'aggraver, c'est dans une certaine mesure en être maître* » (*ibid.* : 89). Cela constitue ce que C. Dejours appelle « *l'idéologie défensive de métier* », dont l'entretien, insiste-t-il, ne peut être assuré que par un collectif.

Près de trente ans plus tard, j'ai rarement observé ce type de bravades¹⁹ ou de rituels collectifs d'affrontement du danger. Lorsque cela se produisait, il s'agissait d'ouvriers assez âgés ou expérimentés, embauchés ou au statut relativement stable. Mais leurs attitudes ne sont pas

¹⁸ Lors du débat parlementaire sur la loi des accidents du travail à la fin du siècle dernier, le député conservateur catholique Albert de Mun faisait une réflexion étonnamment proche, afin de justifier l'indemnisation y compris des ouvriers accusés d'avoir commis une faute ayant causé leur accident : « *L'imprudence, elle est forcée, elle est inévitable, elle résulte du travail lui-même ; l'ouvrier au travail est exposé au péril à tout instant, il n'y songe pas, il n'y peut songer ; s'il y songeait, il ne l'affronterait pas* » (cité par Ewald, 1986 : 301).

¹⁹ Mais les bravades ne sont pas entièrement absentes, et un respect zélé des règles de sécurité peut attirer des moqueries, sinon des réprimandes. Ainsi, sur le chantier C, travaillant avec un ouvrier qualifié pointilleux sur la sécurité, je chausais mes lunettes pour couper des fers à la tronçonneuse (comme il faut le faire mais comme, à l'instar de la majorité des ferrailleurs, je le faisais rarement), quand tomba la remarque moqueuse d'un coffreur qui passait : « *Tu mets des lunettes pour couper ? Lui d'accord [l'ouvrier avec moi], il est vieux, mais toi tu es jeune !* » Ce qui me rappela soudainement pourquoi je m'étais jusque-là passé de lunettes, soucieux de me rendre invisible. [Note du 12/03/2004]

forcément appréciées, notamment des intérimaires, des sous-traitants, des jeunes, qui raillent les prises de risque inutiles et pestent contre les conditions d'insécurité qu'on leur inflige. Ce constat n'invalide pas les observations de C. Dejours, et se comprend à l'intérieur de son cadre d'analyse : la dissolution et l'éclatement du collectif de travail décrits dans la partie précédente expliquent l'impossibilité de nourrir et cristalliser une idéologie défensive de métier au sein de laquelle les ouvriers puissent se reconnaître et s'investir. « *Il faut, pour la constituer [l'idéologie défensive], la participation d'un groupe ouvrier, c'est-à-dire non seulement une collectivité travaillant dans un même lieu, mais un travail exigeant une répartition des tâches entre les membres d'une équipe. Dans le cas du travail morcelé et répétitif, et où il y a peu de communication entre les ouvriers et où l'organisation du travail est très rigide, il y a peu de place pour l'élaboration d'idéologies défensives* » (ibid. : 92)²⁰.

Violence symbolique et soumission à la domination

Je profite de la discussion sur la « *violence symbolique* » pour préciser la manière dont je considère ici la question de la soumission à la domination. Une telle mise au point, si elle éclaire certaines réflexions théoriques qui ont accompagné la thèse, n'est pas pleinement nécessaire à sa compréhension – aussi le lecteur peut-il l'esquiver sans dommage. Au chapitre suivant, j'introduirai la notion d'« *implication contrainte* » (Durand, 2004), qui rejoint par certains côtés la présente discussion. Mais je voudrais examiner ici de manière plus détaillée le concept de « *violence symbolique* » qui fonde beaucoup d'analyses actuelles sur la domination.

L'alliance des termes de « violence » et de « symbolique » a été conçue par Pierre Bourdieu. Cependant, la définition qu'il donne de ce nouveau concept se transforme parfois d'un ouvrage à l'autre, sans que ces variations aient une logique chronologique. Une première branche de la définition insiste sur les formes que se donne la violence : « *La violence symbolique, dont la réalisation par excellence est sans doute le droit, est une violence qui s'exerce si on peut dire, dans les formes, en mettant des formes* » (1987 : 103)²¹. A ce point, la violence symbolique reste proche de la violence d'Etat telle que la conçoit Max Weber : légitime (ou du moins cherchant à imposer sa légitimité), parce que s'exerçant selon certaines formes (bureaucratiques et juridicisées). Mais l'adjectif « symbolique » peut alors étonner, car la violence d'Etat, celle dont parle Weber, est une violence résolument physique : que l'Etat mette en garde à vue, en prison, expulse ou tue (et tout cela « dans les formes », celles des lois et des règlements), il s'agit bel et bien d'une violence physique, non seulement d'une force de contrainte mais d'une atteinte au corps (qui

²⁰ Voir aussi sur ce point Morice (1996b : 149-150).

²¹ Pour une critique de la « violence symbolique » qui porte notamment sur cette définition, voir Morice (1999b).

se manifeste plus spectaculairement lorsque la contrainte est contestée, ainsi que le montre la mort de sans-papiers refusant leur expulsion).

En fait, l'adjectif « symbolique » entre dans une réflexion sur l'Etat qui modifie sensiblement la courte définition de *Choses dites*. C'est en élargissant l'espace de la violence dont le monopole serait revendiqué par l'Etat, en faisant l'hypothèse que peu à peu l'Etat s'arroge un monopole de la violence symbolique (l'instrument de cette violence étant notamment l'école), que Pierre Bourdieu élabore la seconde branche de la définition. On en trouve un premier aperçu dans *La Reproduction* : « *Tout pouvoir de violence symbolique, i.e. tout pouvoir qui parvient à imposer des significations et à les imposer comme légitimes en dissimulant les rapports de force qui sont au fondement de sa force, ajoute sa force propre à ces rapports de force* » (Bourdieu et Passeron, 1970 : 18). Dans les ouvrages plus récents de P. Bourdieu, un glissement s'opère, de la capacité des dominants « *à imposer des significations et à les imposer comme légitimes* » vers la complicité des dominés qui auraient effectivement intériorisé ces représentations du monde : « *La violence symbolique est cette forme particulière de contrainte qui ne peut s'exercer qu'avec la complicité active – ce qui ne veut pas dire consciente et volontaire – de ceux qui la subissent et qui ne sont déterminés que dans la mesure où ils se privent de la possibilité d'une liberté fondée sur la prise de conscience. Cette contrainte tacitement consentie s'exerce nécessairement toutes les fois que les structures objectives rencontrent des structures mentales qui leur sont accordées* » (1989 : 12)²². Il peut sembler étonnant, pour caractériser une violence, de mettre principalement l'accent sur l'attitude du violenté. Cela vient à l'encontre des définitions classiques, et tout particulièrement de la définition juridique, qui voit comme résultat nécessaire de la violence la contrainte de la volonté, le consentement arraché par la force, tandis que la violence symbolique définie par Bourdieu se définit au contraire par la « *complicité* », le consentement (même « *inconscient* » et « *involontaire* ») de celui qui subit la violence (mais peut-on encore dit qu'il subit ?).

Il semble que le concept de « violence symbolique » et ses implications théoriques amènent à trancher là où la sociologie, depuis Weber, a souvent hésité. Weber en effet, lorsqu'il établit sa typologie des modes de légitimation de la domination (légal rationnel, traditionnel et charismatique), se trouve embarrassé dès lors qu'il faut envisager l'éventuelle efficacité de ces légitimations. On se trompe parfois sur cette typologie en croyant qu'elle décrit des modes d'obéissance, c'est-à-dire une réponse à la question : « Pourquoi des gens obéissent-ils à d'autres gens ? ». Or Weber ne prétendait pas rendre compte du pourquoi de l'obéissance, mais des arguments utilisés par ceux qui veulent se faire obéir. Ainsi écrit-il dans *Le savant et le politique* qu'« *il existe en principe – nous commencerons par là – trois raisons internes qui justifient la domination, et par conséquent il existe trois fondements de la légitimité* » (Weber, 2002 : 126), mais qu'« *il va de soi que dans la réalité des motifs*

²² On trouve une définition similaire dans *Réponses* (1992 : 142) : « *La violence symbolique est, pour parler aussi simplement que possible, cette forme de violence qui s'exerce sur un agent social avec sa complicité. Cela dit, cette formulation est dangereuse parce qu'elle peut ouvrir la porte à des discussions scolastiques sur la question de savoir si le pouvoir vient d'en bas et si le dominé désire la condition qui lui est imposée, etc. Pour dire cela plus rigoureusement, les agents sociaux sont des agents connaissant qui, même quand ils sont soumis à des déterminismes, contribuent à produire l'efficacité de ce qui les détermine dans la mesure où ils structurent ce qui les détermine. Et c'est presque toujours dans les ajustements entre les déterminants et les catégories de perception qui les constituent comme tels que l'effet de domination surgit.* »

extrêmement puissants, commandés par la peur ou par l'espoir, conditionnent l'obéissance des sujets – soit la peur d'une vengeance des puissances magiques ou des détenteurs du pouvoir, soit l'espoir en une récompense ici-bas ou dans l'autre monde ; mais elle peut également être conditionnée par d'autres intérêts très variés » (ibid. : 127). Weber hésite en plusieurs endroits sur le poids à accorder à la « croyance en la légitimité » dans l'explication de l'obéissance (au-delà du seul intérêt à obéir). Il demeure que ce n'est pas cette croyance, hypothétique ou du moins si difficile à évaluer, qui justifie qu'on distingue des types de domination, mais bien le mode de domination revendiqué par les dominants : « *La docilité peut être feinte pour des raisons d'opportunité, imposée par des intérêts matériels particuliers, acceptée comme inévitable par des individus ou des groupes entiers du fait de leur faiblesse et de leur impuissance. Mais il n'y a rien là de déterminant pour la classification d'une domination. Le fait que sa revendication propre de légitimité suivant son type ait, dans une mesure importante, "du crédit", consolide son existence et détermine le genre de moyen de domination choisi » (Weber, 1995a : 288).* Alors que Weber répugnait à unifier l'analyse de l'idéologie justifiant la domination et celle de l'adhésion des dominés à cette idéologie, il semble que Pierre Bourdieu franchisse le pas et les réunisse toutes deux dans le concept de violence symbolique.

Ecartelé entre les deux branches de sa définition, marqué par une certaine ambiguïté, le concept de « violence symbolique » ne risque-t-il pas d'obscurcir parfois les situations dont il est supposé rendre compte ? Ainsi, quand P. Bourdieu l'emploie pour analyser les classements produits par l'institution scolaire, l'oscillation entre les deux branches de la définition est permanente : « *L'institution scolaire (...) participe, pour une part décisive, notamment au travers du pouvoir de nomination qu'elle exerce, au monopole de la violence symbolique légitime qui appartient à l'Etat. L'octroi d'un titre scolaire est en effet un acte juridique de catégorisation légitime, par lequel est décerné l'attribut sans doute le plus déterminant (avec la profession qu'il contribue fortement à déterminer) de l'identité sociale qui, étant toujours – faut-il le répéter ? – différence sociale, distinction, positive ou négative, est indissociable de la discrimination de groupes séparés par des frontières magiques » (1989 : 164-165).* Dans cet usage particulier du concept, disparaît la supposée complicité du violenté, qui semblait pourtant le personnage principal de la violence symbolique. Il y a bel et bien, avec la certification scolaire, une force, une contrainte, pas seulement un jugement (positif ou négatif) formulé pour un moment donné, mais une détermination durable, parfois définitive, des possibilités et opportunités socio-économiques offertes à l'individu jugé. Mais que l'institution, lorsqu'elle produit ce jugement, « mette des formes », c'est-à-dire que, selon la démonstration bien connue depuis *Les Héritiers*, elle déguise des hiérarchies sociales fondées sur la naissance en hiérarchies scolaires fondées sur la méritocratie, n'implique pas nécessairement que ceux qui subissent la violence de l'institution, ceux qui se voient assigner une place, un rang, et même un destin par les verdicts scolaires, en soient dupes et/ou l'acceptent. Les multiples formes de résistance des élèves comme de leurs parents, allant de la contestation administrative au vandalisme visant l'école, en sont un indice. Quand bien même les élèves et leurs parents seraient une large majorité à accepter, et à reconnaître comme légitimes, les verdicts scolaires, il semble devoir demeurer un noyau de contestation, dans les pratiques comme les discours. Contestation irréductible qui suggère que la violence, symbolique ou pas, se définit difficilement par l'attitude de celui qui la reçoit, la « complicité » n'étant qu'un cas parmi d'autres, mais par celle de l'institution ou de

l'individu qui crée la violence et par le mode d'exercice de cette violence. Que les symboles mis en place par l'institution scolaire (classements scolaires ayant une logique apparemment autonome vis-à-vis des classements sociaux, liés au mythe de la méritocratie) soient efficaces (ou non), c'est-à-dire que les verdicts scolaires paraissent légitimes à ceux qui les subissent (ou pas), cela ne devrait-il pas faire l'objet d'une recherche et d'une analyse indépendantes de celles portant sur la logique de la certification scolaire en elle-même ? Car les verdicts de l'école, *de toute façon*, contraignent les individus²³, quel que soit l'avis de ces derniers sur la contrainte (de la même manière que la logique de l'expulsion d'un sans-papiers s'analyse indépendamment de l'avis de ce dernier sur la légitimité de son expulsion). Aussi le concept de « violence symbolique » risque-t-il de minorer les contestations, et de nommer « complicité » ce qui n'est parfois que résignation – c'est-à-dire obéissance sans acquiescement aux arguments de la domination.

Le concept de violence symbolique, par la fusion qu'il opère entre stratégies des dominants et acceptation des dominés, est, plus qu'un concept, une théorie : la violence symbolique fait l'essentiel de la domination²⁴. Théorie qui, si elle est reprise de manière mécanique, menace de virer dans une tautologie qu'on peut caricaturer ainsi : les gens sont dominés parce qu'ils ont des dispositions de dominés, agissent et pensent comme des dominés et transfigurent leur état de domination en vertu (cf. l'utilisation répétée du proverbe « *faire de nécessité vertu* » dans *La distinction* [1979]). On peut lui opposer une autre théorie, celle que formule Danilo Martucelli : « *Les dominés sont moins entravés au niveau de la pensée et du discours qu'ils ne le sont au niveau de l'action et de la lutte politique. La domination peut imposer le consentement pratique des dominés, mais pas le consentement volontaire* » (Martucelli, 2004 : 473²⁵). Bien que toutes deux spéculatives, ces propositions ne semblent pas toujours équivalentes du point de vue de la recherche empirique : dans le premier cas, la violence symbolique semble s'auto-alimenter, le pouvoir des dominants s'expliquant par l'adhésion des dominés et inversement, ce qui limite l'investigation ; dans le second, l'enjeu est de comprendre comment l'action et la lutte politique des dominés sont entravées, et par quelles modalités concrètes s'opère le décalage entre ce qu'ils pensent et ce qu'ils font.

Il paraît alors envisageable que le concept de violence symbolique ait un effet anesthésiant sur la curiosité empirique. Si l'on fait l'hypothèse que l'obéissance des dominés signifie qu'ils accordent leurs dispositions au monde que leur imposent les dominants, on ressent moins le besoin de s'intéresser aux dispositifs que ces dominants instituent et ré-instituent pour perpétuer leur domination. Nicole-Claude Mathieu relève ainsi comment Pierre Bourdieu en vient à considérer que la violence symbolique « *fait l'essentiel de la domination masculine* » (cité par Mathieu, 1999 : 301), ce qui paraît curieux quand on sait la

²³ De manière tranchée, notamment, par l'obligation scolaire d'une part, et par l'exclusion pure et simple d'une partie des élèves au-delà de 16 ans, d'autre part.

²⁴ « *Parler de domination ou de violence symbolique, c'est dire que, sauf révolte subversive conduisant à l'inversion des catégories de perception et d'appréciation, le dominé tend à prendre sur lui-même le point de vue dominant* » (Bourdieu, 1998 : 130).

²⁵ Formulation qui s'inspire du travail de James C. Scott (1990 : 91) : « *Other things equal, it is therefore more accurate to consider subordinate classes less constrained at the level of thought and ideology, since they can in secluded settings speak with comparative safety, and more constrained at the level of political action and struggle, where the daily exercise of power sharply limits the options available to them.* »

fréquence des violences physiques masculines (le plus souvent conjugales), et comment cet horizon menaçant de la violence peut contraindre spécifiquement les femmes dans leurs activités (par exemple leurs déplacements)²⁶. Evoquant la discrimination professionnelle, N.-C. Mathieu écrit ainsi : « *Que certaines finissent par abandonner l'idée d'avancer dans une carrière, de briguer des postes élevés, est dû à l'expérience du rejet de leurs tentatives ou de celles des autres ; il s'agit bien d'un ajustement aux chances objectives, et non d'un "ajustement des dispositions aux chances objectives", comme dirait Bourdieu* » (ibid. : 289-290).

Dernière réserve, qui rejoint la précédente : telle qu'elle est utilisée dans les écrits de Pierre Bourdieu, la violence symbolique apparaît coupée des contextes, des mécanismes qui encadrent la situation ou l'attitude censée manifester de la violence symbolique. Peut-on utiliser la même expression pour décrire la logique de la certification scolaire (*La Reproduction, La Noblesse d'Etat*) et les effets indirects de l'inégalité des positions entre interviewer et interviewé pris dans la relation d'enquête, comme le fait Bourdieu dans *La Misère du monde*²⁷ ? Peut-on parler de violence en édulcorant que dans le premier cas on se trouve, comme l'écrit C. Dejours à propos du travail (1998 : 148), dans un « *contexte de rapports sociaux de domination où il n'est pas possible de déclarer forfait* » (obligation scolaire), et que dans le second il s'agit de ce que les psychanalystes appellent une « association libre », quelle que soit l'importance des enjeux de part et d'autre²⁸ ?

Pour toutes ces raisons, et bien que le concept de violence symbolique ait pu me venir à l'esprit pour tenter de comprendre d'incompréhensibles soumissions à la domination, je préférerai ne pas l'utiliser. Pour rendre compte du fait que des ouvriers prennent des risques et le cachent à ceux qui leur font prendre ces risques, l'hypothèse d'une adhésion des ouvriers (même « *inconsciente* » et « *involontaire* ») aux représentations qui font d'eux des

²⁶ P. Bourdieu prévient l'objection : « Prenant "symbolique" dans un de ses sens les plus communs, on suppose parfois que mettre l'accent sur la violence symbolique, c'est minimiser le rôle de la violence physique et (faire) oublier qu'il y a des femmes battues, violées, exploitées, ou, pis, vouloir disculper les hommes de cette forme de violence. Ce qui n'est pas du tout le cas, évidemment » (1998 : 40). Mais en dépit de cette mise en garde, on perçoit mal, dans *La domination masculine*, quel statut analytique est donné à cette violence physique, en tant qu'elle est susceptible de contraindre les femmes à tenir les rôles que les hommes leur destinent – contrainte qui semble inutile si l'on postule l'existence d'une « *loi universelle de l'ajustement des espérances aux chances, des aspirations aux possibilités* » (ibid. : 68). Ce qui fait dire à Nicole-Claude Mathieu : « En fait, nous ne parlons pas de la même chose. Bourdieu s'attache aux effets matériels du symbolique (incorporation) – où d'ailleurs rien ne prouve que ce soit le symbolique seul qui joue – et moi aux effets, dans la conscience et l'inconscient, des contraintes matérielles, physiques et psychologiques » (1999 : 316). Voir aussi la critique de Daniel Welzer-Lang (2004 : 129-158), qui écrit notamment : « Les reproches que l'on peut faire aux analyses de Pierre Bourdieu ne sont pas, contrairement à ce qu'il pense, qu'il n'ait pas explicité scientifiquement l'adjectif "symbolique". (...) Les reproches que lui font toutes celles et tous ceux que cette question intéresse est qu'il n'ait pas travaillé scientifiquement sur le concept de "violences". Dans ses textes, les violences sont à la fois une catégorie descriptive, une qualification des effets de la domination et l'explication d'un mode de régulation » (ibid. : 153).

²⁷ « C'est l'enquêteur qui engage le jeu et institue la règle du jeu ; c'est lui qui, le plus souvent, assigne à l'entretien, de manière unilatérale et sans négociation préalable, des objectifs et des usages parfois mal déterminés, au moins pour l'enquêté. Cette dissymétrie est redoublée par une dissymétrie sociale toutes les fois que l'enquêteur occupe une position supérieure à l'enquêté dans la hiérarchie des différentes espèces de capital, du capital culturel notamment » (Bourdieu, 1993 : 906).

²⁸ La relation enquêteur–enquêté subirait de sévères transformations si les enquêtés se dérobaient à l'entretien risquaient six mois de prison et 7500 euros d'amende – comme il est prévu pour les parents soustrayant leurs enfants à l'obligation scolaire (article 227-17-1 du Code pénal).

irresponsables, que seules une pédagogie appropriée et une pluie d'injonctions peuvent amener sur les rails de la sécurité, ne tient pas. D'une part, parce que les discours des ouvriers sont très éloignés de ces représentations. D'autre part, parce que même s'ils y adhéraient, ce ne serait peut-être que la rationalisation après coup d'une situation qu'ils sont matériellement contraints de subir. Autrement dit, il reste à chercher quels sont les dispositifs pratiques de domination, de contrainte et de sanction mis en place par ceux qui les commandent. La taylorisation de la sécurité, la « prise en charge » de la sécurité par les cadres et la punition des exécutants « fautifs » (nécessairement et par définition), mais aussi l'éclatement et la hiérarchisation interne du collectif de travail, constituent les dispositifs en question.

Pour résumer : je ne prétends pas qu'une intériorisation des catégories des dominants par des dominés soit impossible. Mais il me semble plus fécond, aux points de vue empirique et théorique, de supposer que toute perpétuation d'une domination est problématique, qu'elle ne va pas de soi, qu'elle ne s'entretient pas d'elle-même par la mystification qu'elle impose. Et donc, qu'elle passe par la (re-)mise en place permanente et renouvelée de pratiques de coercition, de menace, de persuasion, etc., qui paraissent davantage objectivables que d'éventuelles prédispositions des dominés à se laisser dominer.

7.4. Cadence et prudence : des exigences contradictoires portées par une même hiérarchie

Les directions accaparent la sécurité. Non seulement le langage de la sécurité, mais la conception et la gestion des règles elles-mêmes. Au niveau du chantier, ce sont les conducteurs de travaux et les chefs de chantier qui en ont la charge. Or ils incarnent également et dans le même temps l'exigence de cadence, dont on verra dans le chapitre suivant qu'elle est pressante et que, de plus, elle semble avoir augmenté ces dernières années. On mesure la contradiction inhérente à de telles fonctions, que ceux qui les occupent ne masquent pas toujours :

« Il n'y a que le chef d'équipe qui est au contact de ses hommes en permanence et qui... Et qui doit faire tout pour la sécurité. Mais les responsables de la sécurité, c'est mon chef, c'est moi, enfin c'est les conducteurs de travaux, ou éventuellement le chef de chantier. C'est pas forcément les mêmes personnes qui sont responsables et qui s'en occupent, en fait. (...) C'est quelque chose qui est contradictoire à la base, presque. Ou disons, enfin... C'est, ouais, c'est une espèce de contradiction entre planning, respecter le planning, et respecter la sécurité, par exemple, qui est

difficile à concilier. Et c'est quelque chose qu'on n'arrive pas forcément à vendre, par exemple, au client, quand on fait le planning. On lui vend un planning, on lui dit : "Je finirai dans 18 mois, dans 24 mois". On n'arrive pas forcément à lui vendre : "Je peux le faire en 18 mois, mais pour le faire vraiment en sécurité, il me faudrait 20 mois", il va te dire : "Faites-le en 18 mois". Parce qu'il s'en fout. C'est quelque chose qu'on n'arrive pas à vendre, presque. Même nous, volontairement, on le tire. Parce que par exemple, si Bouygues dit 18 mois, si on est tous les deux en position de le faire en 18 ou 20 mois, si Bouygues dit 18 mois et toi tu dis 20 mois, c'est donné. On te le retire. »

[Conducteur de travaux sur le chantier B1]

Double contradiction, donc : entre la cadence et la sécurité, dont la responsabilité incombe aux mêmes individus ; et entre les personnes « *qui sont responsables* » de la sécurité et celles « *qui s'en occupent* », distinctes. L'appropriation formelle de la gestion de la sécurité par les directions renverse la situation : ce ne sont plus les ouvriers qui leur reprochent le danger qu'elles secrètent par leurs ordres, ce sont les directions qui reprochent aux ouvriers leur manque de vigilance. Que les directions de chantier fassent prendre des risques aux ouvriers est officiellement impossible, puisqu'elles sont gardiennes de la sécurité. Dans l'exemple relaté plus bas (voir encadré), un cadre répond ainsi aux ouvriers qui lui reprochent de vouloir faire travailler dans une situation de danger : « *Arrêtez, je suis le premier concerné par la sécurité !* », revendiquant par là le monopole de la prise en charge légitime de la sécurité.

Le discours institutionnel ne parle pas de contradiction entre cadence et sécurité ; il n'y est question que d'alliance, de conciliation d'exigences également légitimes. Les publications de l'OPPBTP (*Prévention BTP*) sont à cet égard éloquentes, ne serait-ce que par les titres d'articles : « *Concilier la sécurité avec les délais* » (n° 37, janvier 2002) ; « *Les nouveaux équipements de protection individuelle allient le confort à la performance* » (n° 45, octobre 2002) ; « *Location de matériel. Réactivité, sécurité* » (n° 47, décembre 2002) ; « *La mécanisation au service de la santé des salariés du BTP* », le chapeau de l'article commençant par « *Productivité et sécurité vont de pair...* » (n° 52, mai 2003) ; « *Efficacité et sécurité en terrain difficile* » (n° 56, octobre 2003). Pourtant, quand un intérimaire hésite à demander des protections individuelles (lunettes, masques, protections auditives) à un chef d'équipe parce qu'il craint de passer pour quelqu'un qui réclame, et que son chef d'équipe ne lui donne rien ; quand un chef d'équipe interdit à un ouvrier de poser des garde-corps car il faut gagner du temps ; quand des ouvriers se penchent au-dessus de banches, dans le vide, parce que les délais qu'on leur a fixés ne leur laissent pas d'autre choix ; dans toutes ces

situations et bien d'autres encore, c'est de contradiction et non de conciliation qu'il faut parler.

Il n'y pas de « conscience objective » du danger. L'opération ou le matériel qui, un jour peut-être, meurtriront un ouvrier lui sont familiers, quotidiens, et demeurent habituellement inoffensifs. Le danger est présent sans l'être. On peut supposer alors que sa perception est relative à un contexte, fait conjointement de l'expérience individuelle²⁹ et de la formalisation collective (l'éventuelle « *idéologie défensive* ») du danger. La conscience des ouvriers face au danger n'est donc pas uniforme. Mais elle se distingue de celle des cadres, et aucun ouvrier ne pourrait tenir ce discours :

« Moi je dirais que la chose la plus dangereuse sur le chantier, c'est la grue. (...) En fait on perd la notion du poids, quand on a une grue. On perd la notion de masse. La grue, elle soulève quatre tonnes, elle peut soulever jusqu'à dix tonnes je crois. Mais elle soulève dix tonnes comme elle soulève quatre tonnes, comme elle soulève 300 kilos, comme elle soulève... Et on perd cette notion-là au final. Par exemple elle est en train de prendre une grosse poutre. Elle l'a prise, voilà, la poutre fait six tonnes, ça n'a rien changé, on la manie, on la bouge, c'est difficile, mais elle est en l'air, on la bouge, on la met quand même à une précision d'un centimètre, tu vois... Et on perd la notion du poids que, en fait, si le câble pète, si elle est mal accrochée, ça peut devenir super grave. Moi je sais que je suis jamais passé sous une charge de la grue. Mais en fait on peut passer, mais moi je suis jamais passé dessous. Et quand on travaille... Quand t'es un ouvrier, tu travailles huit heures sous la grue, tu t'en rends même plus compte. T'as perdu la notion que t'avais des trucs de quatre tonnes qui te passent au-dessus de la tête. » [Conducteur de travaux sur le chantier B1]

Un ouvrier qui se préoccuperait à ce point de ne pas passer sous une charge de la grue ne travaillerait plus (« *Normalement, on n'a pas le droit de passer en dessous de la grue, mais on le fait toujours* », reconnaissait un autre conducteur de travaux qui m'accueillait comme

²⁹ Un des professeurs du lycée professionnel où j'ai suivi la formation de coffrage s'est retrouvé à ce poste, comme beaucoup, par un reclassement à la suite d'un accident du travail : tombé d'une échelle, il a eu la jambe transpercée par deux « amorces » (des fers en attente) à une époque où on ne les recourbait pas encore. Au-delà de la blessure physique, c'est sa capacité psychologique à retourner sur les chantiers qui a été atteinte : « *Depuis, j'ai peur de tout sur un chantier. J'ai la trouille de tout, monter sur une échelle, j'ai peur du vide, je ne peux pas me pencher... C'est idiot mais j'ai la trouille de tout.* » Par ailleurs, rares sont les ouvriers qui, après dix ans d'expérience, ne peuvent raconter avoir vu un accident mortel. De la « trouille de tout » à la tranquillité absolue, frôlant l'inconscience (attitude qui fut parfois la mienne en tant que novice), toute une gamme d'attitudes est envisageable, sans qu'on puisse dire objectivement laquelle est la plus « raisonnable » – notamment parce que l'objectif de rester en vie ou entier est contrebalancé par celui de garder son emploi.

stagiaire). Le décalage entre les conditions de travail du conducteur de travaux qui doit organiser la sécurité et de l'ouvrier mis à l'épreuve sur le chantier est ici flagrant. Le premier, technicien, garant de règles « objectives » de sécurité, n'envisagerait pas de se mettre dans la peau du second, d'éprouver le danger qu'il est pourtant censé réguler.

Confrontés à l'impossibilité de respecter en même temps la cadence et la sécurité, les ouvriers assument la contradiction clandestinement – puisque leur expérience subjective n'a pas droit de cité, qu'elle se heurte toujours aux règles « objectives » de sécurité. Aussi, une partie du savoir-faire des ouvriers – savoir-faire qui par définition ne sera jamais reconnu – consiste à déterminer où, quand et comment ne pas respecter les règles de sécurité afin de respecter les exigences de cadence.

Lors de mon premier jour sur le chantier A2, Patrick, le jeune ouvrier qualifié avec qui on m'a placé, se fait très pédagogue. Nous décoffrons plusieurs planchers coulés la veille. Lorsqu'on décoffre le premier plancher, Patrick me fait allonger par terre les étais enlevés : « C'est comme ça la sécurité » (debout, ils risquent de tomber et blesser quelqu'un). Au deuxième plancher, changement de tactique, il me les fait mettre debout contre le mur : « Je te les ai faits mettre par terre la première fois pour que tu saches pour la sécurité, mais maintenant on met contre le mur. Sinon tu te fatigues à chaque fois à les prendre. Faut que tu t'économises. Si tu suis tous les règlements, tu n'avances pas. » [Note du 03/05/2004]

On ne peut prétendre, dans ces conditions, que les règles de sécurité « ne rentrent pas » dans la tête des ouvriers ; « elles rentrent » suffisamment en tout cas pour qu'ils aient conscience de les enfreindre. L'exemple qui suit, en encadré, montre les modalités et les implications d'une prise en charge autonome de la sécurité par les salariés. Mais le caractère exceptionnel de ce genre d'événement rappelle qu'en temps normal, la contradiction entre cadence et sécurité reste souterraine, non dite. Car refuser d'assumer clandestinement l'impossibilité de respecter ensemble les règles de sécurité et les exigences de cadence, prétendre prendre en charge la sécurité, c'est, de fait, mener une contestation du pouvoir des directions.

Un exemple de prise en charge de la sécurité par les salariés

Marshall Sahlins évoque, dans Âge de pierre, âge d'abondance, ces sociétés où « le travail, est peu intensif, intermittent, et tout lui est prétexte à s'interrompre : n'importe quels activités ou empêchement culturels, depuis le rituel le plus pesant jusqu'à l'averse la plus légère » (Sahlins, 1976 [1972] : 130). Il souligne l'arbitraire des « nombreuses définitions culturelles des "intempéries", prétexte à interrompre une activité de production qu'on ne saurait poursuivre dans des conditions qui outrepassent l'humaine capacité d'endurance ! » (ibid. : 106). En lisant ces mots, l'habitué des chantiers ne peut effectivement que s'étonner de la diversité des cultures, car il faut plus qu'une averse pour que la situation d'intempérie y soit décrétée. Mais la culture de chantier, comme toute culture, n'est pas un tout homogène et unanime. Et, en matière d'intempéries, parler de culture constitue même un doux euphémisme quand il s'agit ni plus ni moins d'une lutte portant sur la définition du temps qu'il fait.

La scène se passe en janvier 2004, sur le chantier B2 d'un bâtiment public en région parisienne (trois bâtiments, deux grues), comptant une centaine d'ouvriers. Je suis alors stagiaire dans l'entreprise sous-traitante de ferrailage, FE. Le chantier est dirigé par l'entreprise générale B. Cette semaine-là, le temps fut particulièrement peu clément. Extrait de notes du lundi 26/01 :

Au commencement était le froid, aiguë, crispant, gelant. « Je n'ai vraiment pas envie de bosser, me dit Karim [chef d'équipe intérimaire]. Mais c'est ça les Portugais, tu bosses quand même. » Sur le chantier, il se dit déjà qu'on pourrait arrêter pour intempéries. On monte au bâtiment 3 : Karim, Kaïs et moi. Le temps que Karim se renseigne sur ce qu'il y a à faire, il nous dit : « Allez faire un tour, cachez-vous, protégez-vous du froid. »

Après le froid, la neige fut. Il y a deux semaines, en travaillant accroupi sous un échafaudage, j'avais pris la chute de grains de polystyrène pour de la neige, mais là pas de confusion possible. La neige tombe, sans discontinuer, de 8h30 à midi – il faut compter au milieu deux heures de franche tempête de neige sur le total. Au début, beaucoup d'ouvriers croient (et espèrent) qu'on va s'arrêter pour intempéries. Karim, assez expérimenté tout de même, dira ce midi : « J'étais persuadé qu'on allait s'arrêter. » Certains d'ailleurs, s'arrêtent ostensiblement de travailler et s'abritent. Quelques instants seulement. Il y a du travail, un planning (des murs à couler cet après-midi) et l'ordre d'arrêter n'arrive toujours pas. Plusieurs ouvriers interpellent le délégué – il n'y a de délégué que dans l'entreprise générale – pour qu'on s'arrête. Dont Karim : tous les FE sont suspendus à la décision de B. Personne ne comprend qu'une neige aussi abondante ne justifie pas la déclaration en intempéries. Mais comme le dit un coffreur de B : « S'il neige, c'est intempéries, s'il pleut, on est mouillés. Je crois qu'aujourd'hui on va être très mouillés... »

La vérité nue, qui est qu'on va bosser toute la journée, ne semble se découvrir qu'au fur et à mesure. Karim, pour nous remettre au travail alors qu'on est abrités sous une banche, nous dit : « On va faire semblant de faire le voile*, en attendant. » Des feintes pareilles, les patrons en rêvent : avec l'aide supplémentaire de Youssef, on assemble et pose deux voiles avant midi, complètement glacés, et avec ça pressés – le bruit courant que,

« après ça, on part ». De même au déjeuner, Karim dit : « On travaille une heure et après on s'en va cet après-midi. »

En réalité donc, la journée est travaillée en entier. Les trois jours qui suivent, en revanche, sont déclarés en intempéries, à nouveau en raison de la neige. Chaque matin, les ouvriers sont venus au chantier pour s'entendre dire, au bout d'une demi-heure au plus, qu'ils pouvaient repartir. La situation du vendredi est en revanche plus délicate :

Quand j'arrive, Karim subodore qu'on ne va pas plus travailler aujourd'hui que les autres jours. Il y a du soleil, mais tout a gelé. (...)

On attend la décision de travailler ou non, plus lente à venir que les jours précédents. On discute par-ci par-là : je parle avec le nouveau ferrailleur arrivé mardi, je lui demande s'il sera payé en cas d'intempéries, il pense que non « mais c'est pas grave ». (...)

Puis plusieurs ouvriers appellent les autres à se réunir dans le réfectoire. Tous les ouvriers de B y sont, une bonne part d'entre nous également. Les chefs sont absents, y compris les chefs d'équipe. C'est le délégué du personnel (CFTC) qui parle, un coffreur français (l'un des seuls), secouriste, et semble-t-il membre du CHSCT de B. Il dit avoir parcouru le chantier, constaté qu'il était presque entièrement verglacé, et considéré par conséquent qu'il était trop dangereux de travailler aujourd'hui. Mais les chefs (le chef de chantier, les deux conducteurs de travaux et surtout le « chef de service », comme tout le monde l'appelle ici) ne l'entendent pas ainsi, refusent de déclarer la journée en intempéries, ordonnent aux ouvriers d'attendre deux heures que la glace fonde. Le délégué a alors demandé au chef de chantier de signer un papier où il assumerait la responsabilité d'un éventuel accident. Le chef de chantier a refusé.

A ce récit, les réactions dans le réfectoire sont vives. Elles émanent principalement, sinon exclusivement, des embauchés de B (d'ailleurs, ceux qui sont restés en dehors du réfectoire sont des sous-traitants et des intérimaires). Vives, et unanimes : hors de question de rester, une heure de carence (où les ouvriers sont tenus de rester sur le chantier jusque décision de déclarer la journée en intempéries) est prévue le premier jour des intempéries, mais pas pour les suivants, on a donc le droit de partir tout de suite.

Le délégué retourne voir le chef de chantier et revient. Il dit avoir reproché au chef de chantier qu'il préférerait « respecter le planning plutôt que la sécurité », le chef aurait répondu : « Vous commencez à me faire chier avec la sécurité ! » Le chef de chantier aurait ajouté que la prime de productivité sera supprimée ce mois-ci car « les ouvriers ne font pas d'effort ». La menace énerve les embauchés de B et même les coffreurs intérimaires de B (sont-ils concernés par cette prime ?). Plusieurs voix s'élèvent, notamment celles des jeunes coffreurs, pour réaffirmer qu'on ne travaillera pas aujourd'hui, et que si la journée n'est pas déclarée en intempéries, alors lundi il y aura grève et le chantier sera bloqué. Motion approuvée, sans vote formel, mais sans aucune protestation (la plupart des sous-traitants et intérimaires ne disent rien mais ceux avec qui j'en parle disent qu'« ils ont raison de ne pas se laisser faire »).

Nouvel aller-retour du délégué. Quand il revient, il dit que le chef va répondre dans un moment. Le chef de service lui aurait dit : « Quand on veut travailler, on peut. » Un peu plus tard, le chef de service sort de son bureau pour dire aux ouvriers qui sont là qu'on peut aller travailler, qu'il fait beau, et que de toute façon la journée ne sera pas comptée en

intempéries. Un jeune de B, l'un des plus virulents, lui répond vertement qu'« on verra bien ».

En retrait, un vieil intérimaire est moins ferme : « Nous les intérimaires, on va être niqués. » Ton similaire dans une conversation entre Ernaldo [chef d'équipe ferrailleur intérimaire], des intérimaires de B (des manœuvres notamment) et d'autres gens de FE. « Leur délégué c'est pas pour nous, on n'a rien à voir avec B, dit Ernaldo. Si les B ne travaillent pas, ils seront payés, mais nous on va être niqués. »

En haut des vestiaires, là où se concentrent les B et la « rébellion », la question des intérimaires est également posée. D'abord comme obstacle à la grève annoncée lundi : « Mais de toute façon on bloque le chantier lundi. Le premier qui travaille, un coup de barre à mine ! » dit un jeune. Puis, sur le fait que les intérimaires doivent obtenir la même chose que les embauchés (une partie des jeunes coffreurs participant au mouvement sont intérimaires). Selon le délégué, il y a en ce moment 60 personnes dépendant de B sur le chantier : 30 embauchés et 30 intérimaires. « De toute façon on se bat pour tout le monde. On lâche pas tant que tout le monde n'a pas eu la même chose. »

Finalement, un ultimatum est fixé à l'initiative d'un vieil embauché de B : « A 9h30 on part. S'il ne se décide pas, c'est nous qui décidons lundi ! »

A 9h30, exécution. Les B restent encore un moment dehors à discuter, notamment avec les chefs d'équipe, qui ont l'air d'accord sur le fond, quoiqu'ils n'aient pas participé au mouvement. Le chef de service vient faire une petite harangue. « Messieurs, vous êtes des grands garçons, je ne vais pas vous retenir. Mais aujourd'hui on pouvait travailler. Vous faites du tort à la boîte. — Notre priorité c'est la sécurité, pas le planning, répond le délégué. Les profits de B, c'est pas notre priorité. — Arrêtez, je suis le premier concerné par la sécurité ! Je ne vous ferais pas prendre de risques inutiles. Mais aujourd'hui il fait beau, en prenant les mesures de sécurité il était possible de travailler. » Puis il quitte le groupe. Les B partent peu à peu.

Nous, les FE, sommes toujours là. On se retrouve tous dans le bureau d'Armando qui nous demande : « Ils sont tous partis ? — Oui. — Mais nous on est des sous-traitants, on doit attendre la décision de B. Ils n'ont toujours pas pris leur décision, ces cons. » A Momo : « Toi tu vas te faire avoir. J'ai eu Gilles hier (le commercial de l'intérim dont dépend Momo), il m'a dit que tu n'aurais rien car tu n'as pas tes 200 heures. » Armando sort du bureau, Karim nous dit : « De toute façon, il (Armando) a déjà marqué intempéries. — Ah bon ? — Oui, il vient de le faxer à l'intérim. — Alors on ne va pas travailler de toute façon. On ne va pas travailler pour rien. »

Quelques minutes plus tard, l'annonce est faite : on peut partir. [Note du 30/01/2004]

Le lundi suivant, il n'y a aucun mouvement de grève. Le travail reprend comme si de rien n'était. Le temps s'est radouci, et la direction de chantier a classé la journée de vendredi en intempéries. L'épisode connaît quelques soubresauts discrets, qui ne concernent plus que les intérimaires. En effet, certains se plaignent de ne pas avoir été payés pour leurs journées d'intempéries (la réglementation prévoyant 70% du revenu habituel). D'autres sont victimes de la « loi des 200h » : tous ceux qui n'ont pas travaillé au moins 200h pour leur agence d'intérim avant les journées d'intempéries ne reçoivent aucune indemnisation pour ces journées. Présentée par les agences d'intérim, et par les intérimaires qui l'ont intégrée,

comme « loi du bâtiment », cette mesure est parfaitement illégale (article L. 124-4-5 du Code du travail, cf. chap. 4).

Les effectifs intérimaires du chantier se répartissent grossièrement en trois catégories : les ferrailleurs dépendant de FE, les manœuvres dépendant de B, les coffreurs dépendant de B. Seuls les coffreurs, c'est-à-dire ceux exerçant le métier le plus recherché (et donc le mieux rémunéré) ont mené un mouvement de protestation contre leur agence, deux semaines après la grève spontanée liée au verglas :

Je remarque qu'un groupe de coffreurs stationne plus que de coutume devant les vestiaires, alors que tout le monde s'est mis au travail. En fait, il s'agit de coffreurs intérimaires, une bonne dizaine. Ils refusent de travailler car l'agence d'intérim n'a pas payé les intempéries. Vendredi ils avaient prévenu l'intérim qu'ils feraient grève aujourd'hui. Une commerciale de l'intérim arrive assez vite, et la négociation dure environ une heure. Tout autour, on continue de travailler, même si on en discute par-ci par-là. Le chef de chantier inspecte le chantier comme si de rien n'était, comme s'il n'y avait pas une partie de ses ouvriers qui faisaient grève. D'ailleurs, la négociation ne concerne que les intérimaires et la commerciale. En passant devant eux, Karim leur lance : « Allez-y, les gars, ne vous laissez pas faire ! » Puis il croise un manœuvre intérimaire et lui fait un reproche : « Pendant que les autres font grève, toi tu travailles ! » Il semble en effet que ce dernier soit employé par la même agence d'intérim que les grévistes. Mais de toute manière, il n'y a aucun manœuvre dans le mouvement de contestation. Vers 9h passées, les intérimaires se remettent au boulot. On en croise un peu plus tard et Karim leur demande ce qu'ils ont obtenu : « Alors, vous avez eu la grève ? Cette salope, il fallait la prendre et la niquer ! — Un par un », répond un coffreur. « Elle a dit qu'elle va voir et elle revient, répond-on à Karim. — (Karim) Il n'y a rien à voir, il faut qu'ils paient. C'est quelle intérim ? — X. — Normalement ils sont corrects. Et eux (B) ils disent rien ? Normalement c'est à eux de les obliger. — Non. » [Note du 16 février 2004]

C'est la parole d'un ferrailleur intérimaire, utilisé par FE, qui vient conclure cet encadré. Son récit, enregistré lors d'un entretien, est similaire à celui qui précède. Seule l'issue en diffère, témoignant que la définition de la situation est affaire de rapports de force, et que la subordination des sous-traitants, ainsi que la précarité des intérimaires, affaiblissent le collectif ouvrier.

« — Un jour j'étais à... Marne-la-Vallée, de ce côté-là. Non, Pontoise. On était en intempéries. C'était pas intempéries, mais... il a cessé de pleuvoir à 8h30, les autres ils voulaient pas sortir, les boiseurs. Ils nous ont dit que personne ne sorte, de rester tous là, qu'il y avait intempéries. Notre chef, j'étais avec Ernesto, il est sorti, il nous a demandé de rentrer au chantier pour travailler. Moi j'ai bien réfléchi, parce que eux, s'ils sortent ou ils sortent pas, ils gagnent leur salaire pour la journée. Nous, si on sort pas... Le chef il a appelé, il a dit : "Qu'est-ce que vous attendez ? Vous descendez ou quoi ?" Moi j'ai dit au gars, c'était un délégué : "Excuse-moi, moi je suis pas de la boîte, je dois sortir, sinon je vais perdre ma journée." Alors je suis sorti tout seul, tu sais, pour travailler, parce que, s'il m'arrive quelque chose, si le chef me vire, s'il me donne fin de mission, personne ne

réclame. Tu vois ? Alors les autres ferrailleurs, ils sont venus aussi, ils sont rentrés sur le chantier. On a travaillé ce jour-là.

— *Sans les boiseurs ?*

— Non, non, même les boiseurs. C'était pas intempéries.

— *Alors finalement les boiseurs aussi ?*

— Oui, les boiseurs aussi. J'ai dit qu'il n'y avait pas de loi qui nous couvre, nous, les intérimaires. Par exemple, si tu travailles pas, même si les boiseurs font intempéries et les chefs veulent pas signer intempéries, qui va te payer ? Le chef a dit qu'il pleut pas, tu dois travailler. »

7.5. Ouvriers coupables, mais pas responsables

Dépossédés des modes opératoires, dépossédés de l'organisation de la sécurité : on pourrait croire que les ouvriers ne font qu'obéir aux consignes. Mais s'ils le faisaient, ils ne pourraient pas satisfaire cette exigence fondamentale qu'est la cadence. Alors les ouvriers inventent, improvisent, détournent, créent des modes opératoires informels et parfois dangereux. Ils tiennent toujours, et de manière irréductible, une part dans la prise en charge de la sécurité, mais « *clandestinement et dans l'irrégularité* »³⁰ (Trinquet, 1996 : 56). Dans la mesure où les directions prétendent savoir, pour les ouvriers et à leur place, ce qui est bon pour leur sécurité, les mesures que prennent les ouvriers dans le but de protéger leur intégrité corporelle doivent être clandestines lorsqu'elles sont en contradiction avec les règles des directions.

Sur le chantier A2, je travaille dans une équipe occupée à coffrer des planchers. Dans cette entreprise, un nouveau type d'étais métalliques a été introduit, équipés de vérins hydrauliques, ce qui facilite le décoffrage. Une équipe de cadres employés par A (dont un directeur de la conception du matériel), ainsi que des cadres d'entreprises concurrentes, viennent un jour nous observer dans notre travail pour voir le déroulement d'un décoffrage avec ces étais particuliers. Michel, le chef

³⁰ La situation se situe à mi-chemin entre l'irrégularité et la clandestinité – en matière de sécurité comme, on le verra dans les chapitres suivants, pour les coopérations interdites qu'établissent des ouvriers ou pour les pauses qu'ils prennent en cachette. L'irrégularité désigne simplement le manquement à la règle. La clandestinité renvoie au fait de cacher ce manquement. Sur les chantiers, on se situe entre les deux dans la mesure où les ouvriers cherchent ordinairement à cacher leurs transgressions, mais que celles-ci sont globalement connues des directions – en matière de sécurité, elles en prennent connaissance au moins à travers les accidents. La clandestinité a beau participer d'un jeu de dupes, l'intention de cacher est bel et bien là. Le terme qu'il faut écarter dans tous les cas, c'est celui d'« informel » (qui suppose le développement de régulation dans les trous de la prescription) car si les actes des ouvriers dont il est question sont tolérés dans une certaine mesure, ils n'en restent pas moins interdits.

de chantier, les accompagne et commente. Patrick et moi décoffrons, sans parler et à toute vitesse, conscients d'être l'attraction (ou du moins l'appendice de l'attraction). Sans nous concerter, nous pensons à desserrer les étais sans taper dessus avec le marteau, comme nous avons coutume de le faire, mais en utilisant le marteau comme levier. Ce qui nous vaut les compliments du directeur de la conception du matériel : « Je voulais vous faire mes félicitations, parce que j'ai vu que vous ne tapiez pas sur les étais. Vous respectez le matériel, et vous respectez vos oreilles. C'est important de travailler en sécurité, c'est bien. » Patrick et moi échangeons un sourire complice. Car, comme nous le faisons hier, nous recommencerons demain à taper sur les étais : tant pis pour nos oreilles, mais nous savons que faire levier avec le marteau est trop mauvais pour le dos. Une fois les cadres partis, c'est Patrick qui rompt le silence : « Les félicitations, c'est mon salaire. J'en ai rien à foutre de ses félicitations. » [Note du 28/05/2004]

Mais, inversement, cette dépossession de la sécurité « officielle » contribue à un sentiment de dépossession des objectifs mêmes de la sécurité. La bonne exécution de l'ouvrage, la protection de son intégrité corporelle ou de celle des autres semblent, dans les échanges entre ouvriers (en situation), éclipsés au profit du seul rapport à la hiérarchie.

Sur le chantier D, où je suis ferrailleur pour FF, on pose des armatures de poteaux préfabriquées, en les enclenchant dans les amorces dépassant du sol. En haut et à l'intérieur de ces poteaux, il faut glisser des « têtes de poteaux », armatures liées en parallépipède de quinze à cinquante kilos. Pour les poser, on est souvent amenés à avoir des positions acrobatiques. Pour les plus légères, on le fait à la main. Lorsqu'une banche est déjà posée contre ou près, je monte dessus et guide le poteau. En bas, depuis une gazelle (large escabeau à roulettes) ou en montant sur les armatures du poteau comme sur une échelle verticale, Ilinho, le chef de chantier, l'enclenche. Quand il n'y a pas de banche, je monte aussi sur le poteau. Parfois des ouvriers de D nous font des réflexions : « Il faut la gazelle pour faire ça », etc., mais le manque de temps fait que nous n'y recourons pas. Aujourd'hui, se coinçant en hauteur entre une banche (un peu loin) et le poteau, Ilinho dit : « Si le type de la sécu me voit, je dégage tout de suite ! » [Note du 08/07/2004] Le lendemain, même exercice : Ilinho monte sur une gazelle, moi je monte sur le poteau en ferraille, mais une silhouette apparaissant au loin fait dire à Ilinho, qui est redescendu sur la dernière marche de l'escabeau alors qu'il était debout sur le garde-corps : « Descends ! Il y a le type de la sécurité. » [Note du 09/07/2004] Quelques jours plus tard, ce ne sont plus Ilinho et moi qui posons les têtes de poteaux. Deux nouveaux ferrailleurs s'en chargent. Aidés par la grue, ils posent deux têtes sur un poteau, tous deux montés sur ce dernier, en équilibre fragile, s'accrochant d'une main au poteau fixe et de l'autre à la tête de poteau tenue par la grue (comme j'ai déjà fait). Francois, un chef d'équipe de D, lance à Ilinho : « Si l'autre [le conducteur de travaux] voit tes gars comme ça, je vais me faire allumer. » [15/07/2004]

Sur le chantier C, avec Abdelkader on ferraille un voile assez étroit. Puis survient le coffreur qui s'en occupe, avec la pompe à huile : nous n'avions pas vu que la banche sur laquelle nous avons ferrillé n'était pas graissée. Le coffreur nous dit du coup de détacher et enlever toutes les armatures (car il ne faut pas huiler la ferraille), Abdelkader et Ahmed répondent : « C'est pas grave ! Tu n'avais qu'à pas être en retard ! » plus ou moins en rigolant : nous avons affaire ailleurs. Mais le coffreur insiste et se fait ferme : « Si le chef me voit mettre de l'huile sur la ferraille, c'est moi qui vais me faire virer, tout de suite. » Du coup, nous obtempérons. [Note du 23/03/2004]

Je pourrais citer des dizaines d'autres exemples, où « *je vais me faire allumer* » est l'argument roi, une sorte d'équivalent général des justifications, le seul que tous peuvent invoquer et entendre. La plus solide des justifications du respect de règles de sécurité tient dans cette peur affichée de la réprimande hiérarchique, non dans la nécessité de préserver la sécurité. Il n'y pas là d'inconscience des ouvriers, mais au contraire une conscience des rapports hiérarchiques dans lesquels ils sont pris. Si l'anticipation du reproche hiérarchique est l'argument suprême, celui qui met tout le monde d'accord, c'est là un résultat de la division entre concepteurs et exécutants : les exécutants ont en commun de faire leur travail d'abord et avant tout pour satisfaire les consignes de leurs supérieurs.

« *La sécurité, c'est de la responsabilité de tous* », proclament volontiers les promoteurs et prescripteurs de la sécurité. Mais le terme polysémique de « responsabilité » masque que la responsabilité dont sont investis les cadres en matière de sécurité est de l'ordre du pouvoir, tandis que celle des ouvriers est de l'ordre de la culpabilité : coupables mais pas responsables. Aux uns la charge de surveiller que la sécurité est respectée, aux autres celle de rendre compte de leurs actions, à l'occasion jugées « irresponsables ». Entre les deux : le « *réel du travail* »³¹, organisation, matériel, cadence, qui empêche concrètement les ouvriers de respecter les règles de sécurité prescrites³². Quand survient l'accident, la direction se doit,

³¹ « *Qu'entend-on par "réel du travail" ? Le réel est défini comme ce qui résiste aux connaissances, aux savoirs, aux savoir-faire et d'une façon plus générale à la maîtrise. Dans le travail, le réel prend une forme que les sciences du travail ont mise en évidence depuis les années 70. Il se fait essentiellement connaître au sujet par le décalage irréductible entre l'organisation prescrite du travail et l'organisation réelle du travail* » (Dejours, 1998, 32-33).

³² Ce phénomène n'est pas propre, semble-t-il, au gros œuvre. Ainsi dans un entretien, un électricien raconte : « *[Un collègue] devait couper [un fil électrique]. Il était dans un couloir non éclairé. Donc il laisse l'ancienne installation pour voir clair au moins. Et puis c'était mal dénudé, c'était trop dénudé, il a touché avec le doigt, le cuivre, donc il s'est ramassé une châtaigne comme on dit, et il s'est cassé la figure de l'escabeau où il était. C'est ça, des fois, la conséquence. Donc ils lui ont cherché après des noises parce qu'il travaillait sous tension.*

croit-elle, de chercher des coupables. Il y en aura forcément, comme l'explique un chef d'équipe intérimaire sur le chantier B1, un peu désabusé, à propos d'un accident récent qui a fait deux morts parmi les ouvriers sur un autre chantier de B où il travaillait : « *Ils sont toujours à chercher un coupable, il faut qu'ils en trouvent un. Mais tu pousses, tu pousses à aller plus vite, c'est ça le truc, les mecs ils ont serré trop vite et voilà...* »³³. Le geste meurtrier sera toujours, nécessairement, celui d'un exécutant. Ce sera toujours un exécutant qui n'aura pas bien serré, fixé, ou posé telle sécurité... L'argument est d'autant plus fort qu'il est vrai. C'est en mettant en procès ces gestes au cas par cas, comme autant d'infractions particulières, isolées, que la direction de chantier passe sous silence le cadre organisationnel de ces gestes et procède à son propre acquittement.

Aussi tout incite les ouvriers à devenir de plus en plus « irresponsables » et notamment à masquer leurs erreurs, à fuir les responsabilités, à éviter les zones critiques pour ne pas être critiqué quand bien même leur intervention serait utile.

Les trous dans le sol (prévus pour les gaines, câbles ou autre chose) constituent un piège habituel des chantiers. Savoir qui doit les boucher (c'est-à-dire fixer un morceau de contreplaqué par dessus) est toujours problématique : c'est officiellement de la responsabilité de tous, mais comme rares sont ceux qui peuvent se payer le luxe de ralentir leur tâche principale, les chefs demandent de temps à autre à des ouvriers d'y consacrer un moment.

Ainsi un jour sur le chantier A1, pendant que mon chef (ouvrier qualifié) et moi coffrons, vient à notre rencontre le coordinateur de sécurité du chantier (ça fait plusieurs jours qu'on le voit tourner). Il nous demande qui doit s'occuper des trous qu'il y a dans le sol, et ajoute que ce n'est pas normal qu'ils ne soient pas bouchés, qu'on n'a pas à faire gaffe à tout instant à là où on met les pieds. Fabrice répond qu'on a tout bouché vendredi aux deuxième, troisième et quatrième étages (pas

Bien obligé de travailler sous tension. Sinon, ça veut dire qu'il faudrait avoir un éclairage autonome, qu'il faudrait avoir... Alors faudrait être deux, trois même. Pour trimballer tout ça. Alors c'est pas possible. (...) Ils vont pas fournir [ce qu'il faut]. "Oh bah non, il y a personne, tout le monde est occupé, démerde-toi". Alors bon, on improvise. Alors, pas le droit d'avoir l'accident. Ce qu'ils veulent en fait, c'est que même si... tant pis, si vous vous cassez la figure, vous allez être un peu secoué, et puis c'est tout, bon. A la limite, qu'il y ait pas de déclaration d'accident de faite, c'est ça qu'ils voudraient. Il y en a, ils disent : "tant pis", il prend sur lui, "tant pis, j'avais qu'à faire attention, allez hop, on passe l'éponge. Je me ramasse, je m'essuie un peu, et puis c'est bon, c'est reparti". »

³³ Quelques semaines après m'avoir confié ce sentiment, le même chef d'équipe, régulièrement pressé par ses supérieurs, souvent stressé, effectuant de nombreuses heures supplémentaires, se cassait la jambe en essayant d'installer, seul, un coffrage de poteau descendu par la grue. Koïta, manœuvre sur le chantier, commentait l'incident dans des termes proches de ceux du chef d'équipe : « *C'est toujours comme ça, ils ont dit que c'était de sa faute. Alors que c'est eux qui poussent. Ils crient sur toi, "je veux que le travail avance". Et quand ils arrivent, ils disent que c'est ta faute.* »

tous les petits en réalité), et que ce n'est pas de notre faute si des gens les enlèvent (par contre, c'est vrai que certains ont été enlevés). Le coordinateur nous dit que c'est de notre responsabilité malgré tout de signaler les trous quand on les voit ou de les boucher nous-mêmes. Une fois le coordinateur parti, Fabrice redit que c'est pas de notre faute, c'est ceux qui font les trous qui devraient les boucher : « C'est les Noirs, là qui font pas leur boulot. » (Certes les « Noirs », c'est-à-dire les manœuvres dans ce cas, font les trous au marteau piqueur parce qu'on leur ordonne, mais ils n'ont pas les moyens matériels – marteau, clous, chevrons, contreplaqués et scie – nécessaires au bouchage des trous). [Note du 16/04/2002]

Sur ce même chantier, je me trouve un jour avec un autre ouvrier qualifié, Fabrice. Alors que j'entre dans une pièce avec Fabrice où des vitres sont déjà posées aux fenêtres, un courant d'air fait se refermer violemment la fenêtre laissée ouverte. Le carreau se brise, une partie tombe à l'extérieur (côté rue), on a l'impression d'entendre un cri de femme. Je veux aller voir, Fabrice me dit : « Ça va pas non ? Allez viens, on se casse. Si on te demande, tu dis que tu n'as rien vu. » Quelques minutes plus tard, des chefs montent, et nous demandent si on a vu la vitre tomber. Réponse de Fabrice : « Ouais, on a entendu un grand blam, on était dans la pièce à côté... — Non, mais on sait bien que ce n'est pas votre faute, mais il faut prévenir le chef. Après le client, il sait, ça fait moyen... » Il semblerait qu'il n'y ait pas de blessé, mais le pare-brise d'un taxi qui stationnait en bas est détruit. [Note du 08/04/2002]

7.6. Déresponsabilisation en cascade : la sécurité à l'épreuve de l'externalisation

En séparant grossièrement concepteurs et exécutants, cadres et ouvriers, j'ai voulu souligner la frontière qui me paraît la plus significative. Mais c'est une frontière qui se reproduit à l'intérieur du collectif ouvrier lui-même : la dynamique qui insécurise du fait des conditions de travail et, dans le même temps, déresponsabilise et culpabilise ceux qui sont en danger, se vérifie d'autant plus que les travailleurs appartiennent aux périphéries du collectif.

Les sous-traitants sont confrontés à une minimisation de leurs tarifs qui sacrifie, encore plus que pour les travailleurs de l'entreprise générale, la sécurité à la vitesse d'exécution. Pour les intérimaires (et donc a fortiori pour les intérimaires de sous-traitants), la précarité de l'emploi incite à prendre des risques qu'ils éviteraient autrement : se trouvent mis en balance un risque contre un autre, le risque corporel contre le risque de perdre son emploi, ce dernier étant accru

par l'intérim³⁴. Quant aux sans-papiers, à supposer que leurs employeurs soient disposés à veiller à leur sécurité, l'irrégularité de leur séjour leur fait craindre toute déclaration officielle, même d'accident de travail.

Ainsi un ferrailleur intérimaire raconte qu'il s'est coincé la main lors de la pose d'une poutre à l'aide de la grue. « Je n'ai pas eu trop mal sur le moment mais le lendemain ma main était gonflée, j'avais très mal. » Il s'est arrêté une journée et est revenu dès le lendemain, bien qu'ayant toujours très mal. Voyant cela, le chef de chantier lui demande pourquoi il ne lui a pas signalé plus tôt, désirant le déclarer en accident de travail. « J'ai dit que non, ça allait bien, c'était rien, alors que je souffrais en travaillant. J'étais sans papiers, je ne pouvais pas dire. Maintenant si ça m'arrive, c'est clair que je m'arrête. » [Note du 23/07/2004]

On avance fréquemment aujourd'hui que l'intérim est un facteur d'accroissement des accidents du travail³⁵, en raison notamment de la faiblesse de la formation dispensée aux intérimaires, nécessaire à l'acclimatation à l'environnement du chantier – et ce quelle que soit l'expérience. Cela se vérifie sur les chantiers :

C'est mon quatrième jour sur le chantier A1, où je travaille comme manœuvre intérimaire. Comme pour tous les manœuvres, ma familiarisation avec le chantier

³⁴ Ce qui s'observe ailleurs, notamment parmi les travailleurs temporaires de la maintenance dans les industries nucléaires (cf. chap. 4), qui sont amenés parfois à éviter les contrôles de radioactivité pour qu'on ne repère pas qu'ils ont dépassé les doses autorisées, ce qui leur ferait perdre leur emploi (Thébaud-Mony, 2000). Daniel Martinez (2003 : 84-85) décrit la même chose à partir de son expérience d'intérimaire : « *Mon entorse me fait souffrir. La douleur est tellement vive que je suis obligé d'arrêter temporairement le travail. (...) Je place une bande en prenant soin de l'enserrer et de la croiser en forme de huit afin qu'elle maintienne et consolide au mieux ma cheville. L'idéal eût été de poser immédiatement une poche de glace – j'effectuerai cette opération ce soir, à mon domicile. Je reprends le travail. D'aucuns penseront que, face à ce qu'il est convenu d'appeler un accident du travail, mon comportement est étrange. Car il s'agit effectivement d'un accident du travail. Face à un boulot pénible et sans répit, j'aurais pu aller chez mon médecin, qui aurait constaté l'ampleur des dégâts (car ma cheville est vraiment enflée), m'aurait prodigué un traitement accompagné d'un arrêt de travail conséquent, et j'aurais perçu l'intégralité de mon salaire. Réflexion finalement de courte durée. La situation de l'employé intérimaire n'est pas simple. Notre souci majeur est de bosser le plus régulièrement possible, de maintenir un suivi dans les missions. Maints exemples sur de nombreux chantiers prouvent qu'en matière d'intérim l'arrêt de travail, même pour cause d'accident évident, ne nous met pas à l'abri de perdre la mission. C'est en fait ce qui se produit dans la majorité des cas. Tu es malade ou accidenté ? Eh bien, un autre temporaire est envoyé sur les lieux à ta place. »*

³⁵ Par exemple : « *L'emploi intérimaire semble être une des causes non négligeables de l'augmentation des accidents du travail. Cette population connaît des risques propres. Pour les travailleurs intérimaires, un suivi médical régulier est difficile à assurer. Ils sont plus exposés à des rythmes de travail et des cadences astreignants que les autres salariés. La brièveté des contrats raccourcit la période d'adaptation et de formation à la sécurité, d'autant plus que les salariés concernés sont amenés à changer fréquemment de poste, voire à assumer les tâches pénibles et dangereuses que rechigne à effectuer le personnel permanent de l'entreprise. Enfin, les entreprises omettent souvent, aux dires de l'Inspection du travail, de fournir aux intérimaires des moyens de protection individuelle »* (Bouvet et Yahou, 2001 : 5). Voir aussi Annie Thébaud-Mony et son inventaire des études sur le sujet (2000 : 5-7).

s'est faite sur le tas, sans visite ou explication préalable. Aujourd'hui, au magasin (local où l'on range le matériel), Serge, l'assistant chef de chantier, me dit : « Tiens, signe ça », en me tendant un papier jaune. « C'est pour dire qu'on t'a bien montré les vestiaires, et tout. » En réalité, le document indique que je garantis qu'en tant qu'intérimaire ou CDD, on m'a bien expliqué les contraintes de sécurité quand je suis arrivé. Je sens que Serge ne s'attend pas vraiment à ce que je me pose pour lire le papier, alors je signe. [Note du 08/04/2002]

Si les entreprises respectaient l'exigence de formation systématique des intérimaires (comme les autres règles légales encadrant l'intérim), cette forme d'emploi flexible perdrait son intérêt économique (cf. chap. 4). Légalement et dans ces conditions, l'entreprise utilisatrice risque gros si l'intérimaire a un accident car *« l'existence de la faute inexcusable de l'employeur (...) est présumée établie pour les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail temporaire, victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ils n'auraient pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée prévue par l'article L. 231-3-1 »* (article L. 231-8 du Code du travail) : autrement dit, le travailleur aurait droit à une réparation de la part de l'entreprise bien au-delà de ce que permet le régime des accidents du travail. Que, dans la pratique, les entreprises ne soient pas menacées prouve, une fois encore, que l'impunité légale et la rentabilité économique dont elles bénéficient ne seraient pas possibles sans la vulnérabilité sociale des travailleurs qu'elles utilisent.

Spécifiquement insécurisés, les travailleurs intérimaires et/ou sous-traitants sont également spécifiquement déresponsabilisés. Par exemple, si l'on considère la distribution des postes de secouristes : sur les chantiers observés, ceux qui avaient le statut de secouriste étaient des conducteurs de travaux de l'entreprise générale, des chefs de chantier et d'équipe de l'entreprise générale ou d'une entreprise sous-traitante, et plus rarement des ouvriers qualifiés embauchés par l'entreprise générale. Les seuls à être exclus systématiquement de la fonction de secouriste sont les exécutants des entreprises sous-traitantes et les intérimaires. Cela s'explique en partie par le fait qu'ils sont les éléments les moins stables du chantier, alors que l'entreprise générale doit justifier en permanence auprès de l'inspection du travail d'une proportion minimale de secouristes. Mais en réalité, un certain nombre d'exécutants sous-traitants et intérimaires, fidélisés par l'entreprise ou par le chef de chantier, ne sont pas moins stables que les autres. Ceux qui ont le plus de chances d'avoir un accident sont les ouvriers. Et

la personne la plus proche d'un ouvrier, dans ces cas-là, est presque toujours un autre ouvrier. Aussi la formation des ouvriers au secourisme, et des ouvriers davantage que des cadres, trouverait sa justification sur le plan strict de la sécurité. Mais la gestion taylorienne de la sécurité en chantier s'en accommoderait difficilement : ce serait une brèche dans le pouvoir de la hiérarchie si son autorité était écartée précisément dans les situations extrêmes.

La présence de sous-traitants et d'intérimaires, qui composent souvent la majorité des effectifs, a une double conséquence. D'une part, elle provoque un éclatement du collectif ouvrier, et un éclatement hiérarchisé : les sous-traitants et les intérimaires ont généralement moins de droits que les ouvriers de l'entreprise générale, et moins de possibilités de les faire valoir. Ce qui fragilise une éventuelle coalition visant à prendre en charge collectivement la sécurité. Dans le cas du mouvement de grève spontané relaté plus haut, la partition était claire : le mouvement était mené par les ouvriers embauchés de l'entreprise générale, et quelques-uns des intérimaires de l'entreprise générale. La prédiction d'un intérimaire de FE, selon laquelle « *si les B ne travaillent pas, ils seront payés, mais nous on va être niqués* » s'est révélée réaliste pour une part des intérimaires, en dépit des proclamations de solidarité « *jusqu'au bout* » des embauchés lors du mouvement.

D'autre part, au quotidien, les ouvriers de l'entreprise générale occupent vis-à-vis des sous-traitants et des intérimaires une position homologue à celle des cadres vis-à-vis des ouvriers dans leur ensemble : celle de gardiens de la sécurité face à des exécutants présumés (et rendus) irresponsables.

Sur le chantier C, Ernesto, le chef de FE nous fait venir sur un futur plancher, pour sortir les stabox. Problème : il n'y a pas encore tous les panneaux du plancher (c'est du coffrage traditionnel, c'est-à-dire sans pré-dalles, mais avec des panneaux métalliques), aucun garde-corps n'est encore posé. Pour ces raisons, l'ouvrier (embauché par C) qui est en train de coffrer le plancher nous dit de ne pas toucher aux stabox. « Si, ils vont le faire ! » insiste Ernesto. « S'il y a un accident, je serai le premier à parler ! Je serai témoin ! » prévient le coffreur. Finalement Ernesto abandonne et nous donne une autre tâche. [Note du 05/03/2004]

Sur ce même chantier, Abdelkader, un ferrailleur, et moi démontons un garde-corps pour faire descendre du treillis soudé à l'étage en dessous, n'ayant pas d'autre passage. On a à peine commencé qu'un coffreur embauché nous arrête : « Tu remets cette porte tout de suite ! — C'est juste pour passer les plaques, répond

Abdelkader. — Je m'en fiche ! Tu te démerdes, après c'est moi qui vais me faire engueuler ! Tu refermes cette porte tout de suite ! — Va te faire enculer ! » Et l'on descend la deuxième plaque par le même chemin avant de remettre la porte. [Note du 18/03/2004]

Sur le chantier B1, Tonio, mon chef, ouvrier qualifié embauché, bouscule Khaled, coffreur intérimaire, dans son activité. Du coup Khaled est un peu précipité et montre sur une poutre non protégée par des garde-corps pour effectuer une opération. Tonio le réprimande brutalement, puis me dit : « S'il a un accident, après, c'est à moi qu'on va dire : "Tonio, tu n'as pas su faire attention à la sécurité". » Il me redonne cet argument, quand il m'interdit un peu plus tard de descendre de la tour sans échelle : « On est surveillés, après on va me dire que c'est de ma faute. » [Note du 03/04/2003]

Les travailleurs sous-traitants ou intérimaires ont tendance à prendre plus de risques et à être moins regardants sur la sécurité parce qu'ils sont plus précaires et plus contraints par les exigences de cadences. Mais, s'ils veulent prendre soin de la sécurité, on ne les laisse pas toujours faire, puisqu'ils n'en sont pas les responsables officiels.

Sur le chantier C, ce contraste avec les embauchés était d'autant plus flagrant qu'au sein de l'équipe de ferrailleurs (sous-traitants), deux d'entre eux étaient des ouvriers embauchés de l'entreprise générale prêtés à FE (cf. chap. 3), qui plus est délégués du personnel – donc très protégés relativement aux autres ferrailleurs, intérimaires. Ils suscitaient parfois la moquerie, sinon l'hostilité, des intérimaires, en raison de leur rythme de travail plus léger, et de leur insistance sur le respect des règles de sécurité. Commentaire, par exemple, d'Abdelkader : « [Les deux ferrailleurs embauchés] sont toujours à dire que c'est interdit, que c'est dangereux... Mais on ne travaille plus alors. C'est ça, la ferraille. » [Note du 10/03/2004] Lorsque nous ferrailions, ils s'occupent souvent, d'eux-mêmes, des tâches annexes de sécurité (désinstaller et réinstaller les garde-corps notamment), nous rappelant régulièrement à l'ordre sur la sécurité. Mais un jour que nous décidons de prendre en charge, nous aussi, la sécurité, et d'aider l'un des deux à installer les garde-corps, il nous dit d'aller faire à autre chose : « Déjà qu'ils [les garde-corps] ne sont pas à nous... » (mais à l'entreprise générale, dont seuls les ouvriers ont donc le droit prendre en charge la pose des garde-corps). [Note du 09/03/2004]

Récapitulons l'argument de ce chapitre : non seulement ceux qui conçoivent la sécurité ne sont pas ceux qui la font, mais ce ne sont pas non plus ceux qui sont supposés en bénéficier. Ce décalage a ses racines dans la constitution même du travail salarié. Mais il a des formes et des conséquences spécifiques dans le cadre du travail en chantier. Pris entre les exigences de

cadence et les prescriptions de sécurité, les ouvriers n'ont plus le choix que de prendre des risques, et de cacher qu'ils prennent des risques, pendant que les directions fabriquent des avalanches de prescriptions auxquelles les ouvriers sont constamment soupçonnés de déroger. La réglementation de l'entreprise en matière de sécurité n'a donc pas pour unique effet la protection de l'intégrité physique des ouvriers. A la limite, elle est même susceptible d'avoir l'effet inverse : sans éliminer les conduites à risque, elle impose le silence à leur sujet, et fait ainsi obstacle aux tentatives de reprise en main de leur sécurité par les salariés.

On ne peut interpréter ce silence imposé ni comme l'effet pervers d'une politique de sécurité qui resterait bonne sur le fond (arc-boutée à la pédagogie), ni comme la volonté expresse de directions s'acharnant à faire taire la moindre velléité d'existence de leurs subordonnés. Il faut plutôt le considérer comme un arbitrage³⁶ : si elle veut rester maître de l'agencement et de l'avancement du chantier, l'entreprise ne peut se permettre d'abandonner une parcelle d'organisation aux salariés, quoiqu'elle concerne leur propre sécurité. Car la brutalité du contact entre l'homme, les outils et la matière engendre du danger pour tant de gestes que la sécurité ne peut pas représenter seulement une parcelle de l'organisation d'ensemble. Laisser aux salariés gérer la sécurité comme ils l'entendent, ce serait quasiment leur abandonner le déroulement du chantier ; ce serait, au minimum, leur donner des arguments qu'ils pourraient opposer aux délais. Ce serait favoriser l'autonomie, et rompre ainsi avec les logiques d'assujettissement que traduisent notamment les politiques de précarisation.

Rester maître de la sécurité, c'est donc pour les entreprises rester maîtres de la cadence. C'est à cette dernière qu'il va falloir s'intéresser à présent, souvent invoquée dans ce chapitre sans plus de précision. Comme pour la sécurité, il ne s'agit pas que de décrire des conditions brutes (relevé des horaires, types de travaux, poids des outils ou des matériaux utilisés, fréquence et intensité des tâches...), mais de voir quels types de rapports de forces et d'implication des travailleurs elles engagent.

³⁶ Il serait plus juste de parler d'une succession d'arbitrages, depuis le donneur d'ouvrage jusqu'à l'entreprise sous-traitante en passant par l'entreprise générale – et peut-être même, plus largement, d'un arbitrage de la société (mais que désignerait-t-on par cette abstraction ?) sur la valeur à accorder au travail de ceux qui lui construisent ses bâtiments.

CHAPITRE 8.

FLUX TENDU ET « IMPLICATION CONTRAINTE »
CONTRADICTIONS DE L'EXISTENCE OUVRIERE EN CHANTIER

« Comme dans tous les efforts désespérés, la méthode la plus efficace pour atteindre les objectifs fixés dans les délais voulus consiste à donner des ordres urgents qui débouchent sur une mobilisation générale. Sa forme naturelle de gestion est la crise. L'économie soviétique s'installa ainsi dans un ensemble de routines, rythmée par de fréquents "chocs" presque institutionnalisés, administrés d'en haut. Par la suite, Nikita Khrouchtchev cherchera désespérément un autre moyen de faire marcher le système qu'en "aboyant" des ordres. Auparavant, Staline avait délibérément recouru à la technique des "prises d'assaut" en fixant des objectifs irréalistes qui encourageaient des efforts surhumains. »
 Eric Hobsbawm¹

« Un ouvrier du bâtiment qui vit après 65 ans, c'est qu'il a été feignant. »
 Ferrailleur intérimaire

Lorsque l'expertise managériale a « redécouvert » le bâtiment au cours des années 1980, ce n'était plus sous l'angle d'un secteur archaïque irréductible au modèle industriel fordien. Le bâtiment semblait avoir inventé des méthodes adoptées au nouveau contexte – précisément celui de la crise du fordisme. Les entreprises industrielles jusque-là dominantes, dominant également les travaux de chercheurs, se fixaient, sous la contrainte d'une baisse des gains de productivité et partiellement sous l'influence du toyotisme, de nouvelles exigences en matière d'organisation. Exigences rassemblées sous le modèle du flux tendu, que Jean-Pierre Durand

¹ Hobsbawm, 1994 : 494.

décrit ainsi : « *La portée conceptuelle de ce modèle appliqué à la production industrielle est considérable. En premier lieu, il abolit les stocks commerciaux de marchandises entre l'usine et le client, puisque c'est le consommateur, dans le supermarché comme dans la nouvelle organisation de Toyota, qui commande et impose ses desiderata à l'amont : le pilotage par l'aval était né. En second lieu, et à travers la même logique, chaque station de travail ou chaque segment productif peut demander à son poste amont de lui livrer en temps utile et dans le volume qui lui semble nécessaire le bien indispensable à son activité : le juste-à-temps était né. Lequel signifie la disparition des encours entre segments de production puisque la station de travail amont ne produit et ne livre que la quantité nécessaire à l'aval, à l'instant demandé* » (Durand, 2004 : 57).

Le flux tendu désigne un mode d'organisation industrielle caractérisé par des exigences qui étaient déjà, par nécessité technique, celles qu'affrontait le bâtiment, notamment le pilotage par l'aval (la demande), l'absence de stocks et l'ajustement permanent des équipes entre elles selon une logique de juste-à-temps. Pilotage par l'aval : chaque bâtiment est un prototype dont la conception et la réalisation, même si elles ne sont pas effectuées sous le commandement d'un acheteur omnipotent, doivent être chaque fois renégociées². Absence de stocks : par définition, on construit un étage après l'autre, les murs sur les planchers, les poutres sur les poteaux. L'échec de la préfabrication industrielle lourde et l'exiguïté des chantiers (qui limite la préfabrication foraine) obligent à suivre cet ordre, à peu près indépassable, de la construction des bâtiments. Ajustement permanent des équipes entre elles : lié à cette absence de stocks et d'encours entre les différentes phases de production, l'ajustement se fait au jour le jour, et même heure par heure, si bien que les gisements de productivité se situeraient davantage dans la gestion des interfaces que dans l'accélération des tâches élémentaires³. Si l'on prend l'exemple d'un petit immeuble d'habitation, on peut construire un étage en une semaine ou dix jours : il faut donc que les « équipes plancher » et les « équipes murs » (et poteaux et poutres s'il en est besoin), qui travaillent toutes deux en

² S'il y a industrialisation du bâtiment, elle doit être conçue moins comme standardisation de produits que « *comme une capacité de l'entreprise à s'adapter rapidement aux changements de marchés, en réduisant aussi bien son temps de réponse que le temps d'ajustement du (ou des) processus de production aux caractéristiques de la demande* » (Bobroff, Caro et Campagnac, 1990 : 190).

³ « *Ces caractéristiques conduisent à souligner l'importance de "l'intensité connexe du travail" – que nous distinguons de "l'intensité directe du travail" – comme déterminant principal de la productivité dans le BTP. Elles permettent de situer le contenu de la productivité dans la gestion des interfaces.* » (Du Tertre, 1988 : 101)

permanence, s'accordent au jour le jour afin qu'aucune n'ait de temps mort (que l'équipe planchers soit suffisamment avancée pour qu'on puisse construire des murs, et l'équipe murs de même pour construire des planchers) ; mais il faut aussi que, heure par heure, s'accordent les équipes de coffrage et de ferrailage (on ne peut ferrailer tant qu'une partie du coffrage n'est pas en place ; on ne peut finir le coffrage ou couler tant que le ferrailage n'est pas achevé).

Jean-Pierre Durand souligne que le modèle du flux tendu n'est pas la négation totale du fordisme ni de l'idéal de rationalisation technique qui l'accompagne⁴. C'est la chaîne fordienne poussée à l'extrême qui permet d'accomplir pleinement la logique du flux tendu. *« Dans l'automobile, en particulier, le flux traditionnel fordien, avec ses stocks, a été remplacé par une chaîne d'un seul tenant (quelquefois de plusieurs centaines de mètres) interdisant tout arrêt qui mettrait en inactivité des centaines de monteurs : cette volonté de fragiliser la chaîne pour pousser les salariés au zéro faute en temps contraint résume toutes les potentialités du flux tendu en matière de pressions et de coercitions sur les ouvriers. Nombre d'études et de recherches rendent compte de cet asservissement ouvrier au flux tendu paroxystique qu'est la chaîne sans encours (ou à stocks-tampons extrêmement réduits) »* (*ibid.* : 133-134). L'organisation en flux tendu contient, à l'égard des exécutants, une portée disciplinaire : dès lors qu'on accepte d'aller au travail, on ne peut rester en retrait, se soustraire à l'implication requise par les objectifs du travail. Comme on va le voir dans la construction, il faut être « sur le pied de guerre », prêt à accélérer la cadence, à dépasser les horaires pour servir les objectifs du jour. On presse les coffreurs au nom des ferrailleurs qui attendent pour placer la ferraille, on presse les ferrailleurs car les coffreurs doivent agir après eux, et l'on presse tout le monde parce que, selon le leitmotiv des chefs d'équipe, *« le béton est là dans une heure, vous êtes en retard »*. La portée disciplinaire du flux tendu est ainsi résumée par J.-P. Durand : *« Dans l'application du principe du flux tendu, il n'y a plus besoin de chef disciplinaire : la discipline est dans le flux tendu. L'acceptation du principe du flux tendu par le salarié, c'est-à-dire de son non-arrêt, fait que ce salarié est asservi par le flux lui-même et doit organiser son activité de travail pour répondre à toutes ses exigences afin que le flux ne soit pas rompu. Accepter le principe du flux tendu, c'est accepter la discipline*

⁴ Danièle et Robert Linhart notent quant à eux : *« Et l'on voit bien à travers le juste-à-temps comment une innovation organisationnelle et sociale peut s'inscrire dans un horizon de plus en plus taylorien »* (1995 : 4).

qu'il impose ; alors il n'y a plus besoin de maîtrise disciplinaire. (...) Par ailleurs, ces contraintes apparaissent "naturelles" au salarié, au sens où celles-ci (prescriptions, procédures, pressions du temps, urgences – le tout à effectif humain minimal) ne sont plus médiatisées par un homme – le chef –, mais sont inscrites dans la nécessité de maintenir la tension du flux productif » (ibid. : 78-79).

Cependant, pour les chantiers, ce constat n'est pas tout à fait vrai. Car il ne se vérifie pleinement, comme le note J.-P. Durand, que lorsque le contrôle disciplinaire découle du fonctionnement des machines, de l'ordre des choses de l'atelier (chaîne sans encours décrite plus haut), où par conséquent toute manifestation d'autonomie (par exemple prendre une pause de quelques minutes et laisser défiler les voitures) devient, immédiatement et objectivement, une faute professionnelle. Or sur les chantiers, la discipline du flux ne passe par l'intermédiaire d'aucune machine, d'aucun outil. La mécanisation, marquée par l'introduction des banches, a permis d'accroître la productivité, mais pas de contraindre le rythme des exécutants : ce sont les ouvriers qui manient les banches, pas l'inverse. La grue elle-même, dont l'usage est si précieux et rationalisé, n'agit le plus souvent que lorsque les ouvriers l'appellent. Sans réelle médiation technique, le flux tendu n'assure pas seul la police des exécutants. Sur les chantiers, les délais irréalistes, l'invocation permanente du retard des travaux, du béton qui arrive tout de suite, ne seraient pas autant pris au sérieux par les ouvriers si ceux-ci ne s'estimaient pas surveillés et contrôlés en permanence.

Contrôle des conducteurs de travaux, des chefs de chantier, des chefs d'équipe. Mais contrôle, aussi, des pairs, ou plutôt des autres exécutants qui, à la faveur de l'éclatement (hiérarchisé) des statuts, ne sont jamais exactement des pairs. Dans la logique du flux tendu où chaque équipe dépend des autres, chacun répercute sur les ouvriers proches les exigences qui lui sont posées. Cette répercussion, cette interdépendance des travailleurs (qui, après tout, pourrait déboucher sur des solidarités tournées contre la cadence), semble avoir d'autant plus d'efficacité disciplinaire que le collectif de travail a une existence lâche, sans densité au-delà des liens provisoires tissés sur le chantier, et qu'en son sein certains ont plus de pouvoir que d'autres. Néanmoins, on pourrait imaginer également que la discipline et l'efficacité émergent de la confiance, d'une coopération routinisée, d'une fréquentation continue qui créent des obligations mutuelles, qui permettent des pressions réciproques et acceptées. Aussi observe-t-on un balancement permanent (qu'on repère également dans les discours apparemment

contradictoires des ouvriers sur leur travail) entre, d'un côté, des coopérations informelles reflétant parfois une opposition commune à la hiérarchie, et d'un autre côté, des comportements individualistes et des affrontements entre ouvriers.

8.1. Prescription floue...

Dans un récent ouvrage sur le « *travail en chantier* », Marcelle Duc, sociologue se réclamant de la démarche « *ergologique* », offre une description en termes d'« *organisation du travail à prescription floue* » (OTPF). Elle part du constat que le travail de chantier est en permanence confronté à des situations variables, à des aléas, des perturbations, qui réclament des aménagements improvisés, des inventions locales, et limitent les possibilités de programmer. Par organisation du travail à prescription floue, Marcelle Duc veut signifier que ces aléas sont pris en compte comme tels dans la programmation même et dans les directives que donnent les chefs. L'aléa est assumé par l'encadrement comme composante irréductible du travail de chantier, dont la gestion est laissée aux exécutants. « *Lorsque l'encadrement distribue les tâches, les consignes portent essentiellement sur les caractéristiques globales de celles-ci (rappel des grandes lignes des modes opératoires, cotes à respecter, coordinations avec le grutier ou avec les sous-traitants gros œuvre et second œuvre, type de matériel et matériaux à utiliser, priorités du jour) et sur les temps d'exécution. L'encadrement ne précise donc pas le détail des procédures et moyens à mettre en œuvre pour réaliser la tâche prescrite. En particulier, il n'existe pas d'objectivation des procédures de gestion de l'aléatoire et des coordinations imprévues qu'elles entraînent* » (Duc, 2002 : 117).

Pour l'instant, aucune mécanisation n'a su réduire à néant les aléas. Par exemple, même la pose d'armatures de poteaux préfabriquées, qui doivent être liées aux amorces issues du poteau inférieur (opération simple, et simplifiée par la standardisation), peut consister en un simple enclenchement et quelques attaches si toutes les barres sont droites ; mais généralement elle provoque des frictions entre les barres, ce qui oblige à « forcer », taper, délier et relier, donc à chercher une barre à mine, une masse, peut-être un escabeau... Même dans les opérations les plus standardisées, il faut savoir se procurer les bons matériaux et les

bons outils, rares et dispersés sur le chantier, chaque jour à des emplacements changeants. Plus l'opération est réalisée de manière traditionnelle, plus les aléas augmentent.

Ainsi, on peut rejoindre le constat initial de M. Duc : quel que soit le degré de précision des instructions de l'encadrement, ces instructions seront toujours en deçà des problèmes auxquels devront faire face les exécutants. Si le décalage entre travail prescrit et travail réel s'observe dans tous les métiers, il est particulièrement grand dans le bâtiment et, surtout, assumé y compris par les prescripteurs. La prescription est floue par nécessité, mais M. Duc va au-delà : elle est floue par choix de l'encadrement, qui par ce biais suscite l'inventivité et la coopération des exécutants. « *Les trous laissés dans la planification impliquent fortement les hommes de chantier en convoquant leur coopération pour gérer ces éléments du contexte réel qui viennent perturber le déroulement des travaux* » (*ibid.* : 21). Ce faisant, selon M. Duc, l'encadrement laisse un espace où se déploient non seulement l'inventivité des exécutants, mais aussi leurs normes et valeurs, une logique professionnelle construite sur le chantier, logique différente de celle des planificateurs. Le génie de l'organisation du travail à prescription floue serait d'assumer et gérer le décalage entre travail prescrit et travail réel en reconnaissant et en laissant s'exprimer la « *pluralité de normes et de valeurs* » des différents acteurs des chantiers.

Une série de postulats sous-tend l'analyse de cette auteure, qui se présente comme celle du « *produire ensemble* » : 1) L'écart prescrit - réel n'est pas propre à un mode de production particulier, mais constitue une condition de l'activité humaine en général : « *En convoquant le concept d'activité pour expliquer le travail comme usage de soi ou renormalisation, l'ergologie fait de l'opposition entre travail prescrit et travail réel un élément explicatif de toute gestion de situation de travail toujours et à la fois singulière et générale. Car l'écart prescrit-réel (...) n'est pas propre à notre époque mais ouvre sur la dimension anthropologique du travail qui vient donc se conjuguer aux configurations sociales et historiques du moment* » (*ibid.* : 64). 2) Chaque milieu de travail est un site où s'affrontent des valeurs et des normes divergentes : « *Pour Canguilhem mais aussi pour les tenants de l'approche ergologique [dont M. Duc se réclame], le problème se pose en termes de pluralité de normes et de valeurs : "Ce qui a échappé aux psychologues de l'enquête Hawthorne [école des relations humaines d'Elton Mayo aux Etats-Unis dans les années 1930] c'est que les ouvriers ne tiendraient pour authentiquement normales que des conditions de travail*

qu'ils auraient d'eux-mêmes instituées en référence à des valeurs propres et non pas empruntées, c'est que le milieu de travail qu'ils tiendraient pour normal serait celui qu'ils se seraient fait eux-mêmes, à eux-mêmes, pour eux-mêmes. Tout homme veut être sujet de ses normes. L'illusion capitaliste est de croire que les normes capitalistes sont définitives et universelles, sans penser que la normativité ne peut être un privilège'' » (ibid. : 53). 3) De l'accommodement de ces normes et valeurs dépend le degré d'implication et de coopération des exécutants : « La prescription floue a donc toutes les qualités pour susciter la coopération entre les hommes de chantier parce qu'elle suppose, pour exister, leur consentement et surtout leur engagement ou leur implication. Aux hommes de chantier de prendre des initiatives pour pallier, en temps réel, l'insuffisance volontaire des règles d'organisation. L'OTPF devient alors un moyen de stimuler la prise en charge individuelle et surtout collective des aléas et contraintes sur les chantiers » (ibid. : 123). Plus les exécutants sont appelés à déployer leurs propres normes et valeurs, leur propre culture professionnelle, plus ils sont à même d'établir des coopérations et de prendre en charge les aléas.

Une critique globale de ces postulats permettra ensuite de pointer plus précisément ce qui manque, à mon sens, dans la description des chantiers produite par M. Duc – à savoir, et pour anticiper sur la suite, l'importance de la menace et de la sanction comme incitations à « coopérer ».

1) Le saut vers la dimension anthropologique du travail est problématique. Il n'est possible qu'à condition d'identifier le travail salarié à l'activité humaine en général⁵. Or, étendre la problématique de l'écart entre prescrit et réel à toutes les activités humaines risque de la dissoudre ou de l'affadir. Dire que le programme ne se confond jamais avec l'activité et qu'il

⁵ L'utilisation des deux termes, travail et activité, n'amène pas en effet Marcelle Duc à préciser en quoi le travail salarié est une modalité particulière de l'activité humaine, mais à confondre les deux. Elle met donc de côté le caractère historiquement spécifique du travail salarié, en tant qu'il est une mise à disposition de force de travail par un salarié à un patron. Mise à disposition temporaire, limitée dans le temps, et qui du coup pose de manière aiguë la question de l'intensité de l'activité humaine durant ce temps, tandis que le reste du temps est laissé (en théorie) à la disposition de chacun. Avec le travail salarié, l'activité de transformation de la matière, ou du moins une partie (croissante) de cette activité, devient une sphère autonome du social en même temps qu'un temps imparti, sphère censée ne pas communiquer avec les autres et être gouvernée par un marché. C'est donc une rupture majeure avec les sociétés où le travail se laisse interrompre souvent (mais irrégulièrement, la discontinuité étant la règle) par les activités de jeux, de rites, etc., voire se confond, dans les mots et dans les faits, avec ces autres activités (cf. dans l'analyse du « *mode de production domestique* » par Marshall Sahlins, la partie consacrée au « *sous-emploi de la main-d'œuvre* » [1976 : 94-107]). Le travail salarié n'est pas l'activité humaine : il est une modalité d'encadrement, de contrôle, mais aussi de génération de cette activité (du moins d'une frange de cette activité).

s'agit là d'une caractéristique anthropologique ramène à ce constat banal que toute activité est aléatoire car incomplètement saisie, dans son déroulement et ses conséquences, par le cerveau humain. Ou bien que les mots ne sont pas les choses, que les choses ne se laissent jamais entièrement saisir par les mots ou, pour reprendre des termes lacaniens, que le réel résiste à la symbolisation. Prendre en considération l'écart prescrit - réel au sein du mode de production capitaliste résulte d'observations à la fois plus précises et plus situées. Il y a une coupure sociale entre les prescripteurs et les « prescrits » (et non uniquement une coupure ontologique entre prescription et activité), une « *séparation qui se concrétise par l'instauration non seulement de fonctions différentes mais de salariés différents* » (Linhart, 2002 : 59)⁶ : d'un côté ceux qui établissent le programme, et de l'autre ceux qui le mettent en pratique, composent avec le réel, réinventent des manières de faire. Bref, il existe une division entre concepteurs et exécutants : c'est le taylorisme⁷.

2) Le capitalisme n'est pas tant un ensemble de « *normes et valeurs* » en concurrence avec d'autres, comme le laisse penser la référence à Canguilhem, qu'un système où la propriété privée des moyens de production autorise la formation de plus-value fondée sur le travail des salariés. Ne pas le prendre en considération, c'est s'exposer à une nouvelle déconvenue quand, le système capitaliste s'étant réformé jusqu'à laisser aux travailleurs l'organisation de la production et de leurs conditions de travail, certains parmi eux continueraient de se montrer non coopératifs ou déloyaux, refusant de décider et d'organiser eux-mêmes une activité dont le profit est approprié par quelqu'un d'autre⁸. Il n'est pas question de valeurs divergentes qui

⁶ Cette séparation est redoublée, davantage en France qu'ailleurs selon Danièle Linhart, par un « *cloisonnement social et culturel* » qui « *ajoute une très forte empreinte hiérarchique* » : « *Enracinées dans un manichéisme des valeurs (qui dévalorise la pratique, le manuel, au profit de l'académisme et de l'intellectualité) propre à notre société, les entreprises françaises, plus que dans d'autres pays, ont pris l'allure de citadelles pompeuses (...).* » (1992 : 119-120).

⁷ Même si la définition du taylorisme est épineuse et, face aux pratiques, peut donner le vertige, comme le montre Danièle Linhart (1994 : 10) : « *Le décalage constaté il y a déjà fort longtemps entre le travail prescrit et le travail réel dans les situations de travail taylorisées ne vient-il pas directement poser le problème de ce qu'est le taylorisme : la pensée et les principes énoncés par Taylor ou bien les différentes applications contextualisées de ces principes ? Où se trouve l'essence du taylorisme, dans ce qu'il prescrit ou bien dans les possibilités qu'il offre de transgresser ce prescrit ? Dans l'articulation entre les deux pourrait-on objecter ? Mais si l'on se met à prescrire l'informel, ce qui semble être le cas de certaines formes d'évolution, reste-t-on dans l'univers taylorien ou en sort-on ?* »

⁸ Fait relevé notamment par Michèle Tallard, lorsqu'elle rend compte pour le BTP du faible recours au droit d'expression des salariés introduit par les lois Auroux (1982) : « *... nombreux étaient ceux qui pensaient que, ni les délégués, ni les salariés, n'avaient à intervenir sur le terrain du contenu et de l'organisation du travail en risquant de participer ainsi à leur propre exploitation* » (Tallard, 1986 : 184).

s'affrontent, mais d'intérêts contradictoires. Il est question d'un rapport social d'antagonisme, quelles que soient les valeurs promues par les individus engagés dans ce rapport. Cela ne signifie pas pour autant que la problématique du *produire ensemble*, du sens donné au travail par les salariés, des valeurs qui s'engendrent ou s'actualisent dans le collectif de travail, soit vaine. Cette problématique permet de montrer, par les enquêtes qu'elle inspire, qu'il est pratiquement impossible que l'engagement moral et physique des travailleurs salariés se limite à la simple exécution contractuelle d'un travail en vue de l'obtention d'un salaire. Les salariés ne peuvent pas être absolument indifférents et détachés, ne manifester aucun « *sentiment d'appartenance productive* » (Linhart, 1994 : 77). Mais si la réponse à la question : « Pourquoi et comment travaillent les gens ? » ne se trouve pas seulement dans le contrat de travail, celui-ci demeure le cadre, l'horizon. L'exécution du travail indifférente, distancée, désengagée, guette en permanence le salariat.

3) Le troisième postulat de M. Duc revient à assimiler, d'une façon qui me semble abusive, la coopération au consentement, à l'engagement et à l'implication (termes qui n'ont pas exactement le même sens mais qui apparaissent ici comme équivalents). Que l'aléa inhérent au travail de chantier, et la prescription floue qui l'accompagne, requièrent par contre-coup une implication des exécutants qui va au-delà des gestes qu'ils exécutent, une « présence d'esprit », cela est difficilement contestable. Mais il est trop rapide de déduire du constat d'une coopération et d'une implication dans le travail l'existence d'un consentement des ouvriers à la domination⁹. Mes propres observations témoigneraient plutôt de la coexistence de l'implication et du recul critique vis-à-vis du travail : critique de l'organisation du travail et des emplois en général, et mises à distance des tâches particulières à effectuer, en minorant précisément sa propre implication. « *On va pas se fatiguer* », « *on va pas se faire chier* », « *tu lui mets deux coups d'attache et c'est fini* », « *on met ça rapidement comme ça c'est fait* »... souvent les phases du travail sont scandées par ce genre de commentaires, qui parfois décrivent exactement le contraire de ce qui se passe (le « *on va pas se fatiguer* » accompagnant les tâches les plus brutales), fonctionnant comme une dénégation de l'effort fourni. Ou alors les commentaires justifient la vitesse, le stress et la précipitation, par un gain

⁹ En dehors de la citation déjà reproduite, on trouve également ceci dans le texte de Marcelle Duc : « *Mais si le chef de chantier reste maître de la situation en tant que supérieur hiérarchique ou donneur d'ordre, on découvre surtout que le principe de la prescription floue ne peut fonctionner que sur le consentement des équipes ou des ouvriers* » (*ibid.* : 186).

futur (« *bon débarras* », « *on finira plus tôt* ») qui ne se vérifie qu'exceptionnellement. On verra dans le chapitre suivant quelles interprétations on peut proposer de ce genre de phrases.

Le consentement n'est pas impossible ; néanmoins il reste à mon sens une hypothèse à vérifier, distincte de la question de la coopération. Dès lors que l'on confond les deux, la question de l'engagement et du rapport au travail des ouvriers disparaît. La question du *produire ensemble* se réduit à la manière de susciter une coopération des ouvriers en leur laissant des marges d'autonomie. Elle exclut les modalités de mise au travail (statuts d'emploi, formes de discipline), et élude la coexistence de la coopération et de la contrainte, la possibilité de « produire ensemble » à partir d'acteurs aux statuts divergents, aux intérêts et stratégies potentiellement contradictoires. D'où, chez M. Duc, une retranscription qui semble embarrassée, recourant à l'euphémisme (du moins si j'en crois mes propres expériences), des attitudes des chefs de chantier à l'égard de leurs subordonnés¹⁰. D'où également, une évocation très rapide des formes précaires d'emploi, tel l'intérim : les intérimaires ne sont vus que comme un obstacle à la stabilité des collectifs de travail, à la connaissance des hommes par le chef de chantier, donc une limite à la coopération (*ibid.* : 114, 184 et 191). Certes ils le sont en partie (en partie seulement puisque certains sont stables), mais si on les considère sous le seul angle du défaut, de l'inconvénient, on manque le fait qu'il y a une complémentarité fonctionnelle, assumée par l'encadrement, entre un centre d'ouvriers stables et une périphérie précaire.

La problématique du *produire ensemble* qui guide M. Duc implique un certain fonctionnalisme, où chacun tient son rôle, et rien que son rôle, vis-à-vis de l'objectif de production. Les trous de la prescription eux-mêmes sont fonctionnels, bientôt remplis par la coopération volontaire des salariés. Ainsi règne l'harmonie et s'opère la réconciliation des contraires : le formel et l'informel, le prescrit et le réel, les « valeurs » des capitalistes et celles des salariés. Les conflits et les déviances n'ont pas leur place. Sur les chantiers que j'ai observés, j'ai été au contraire frappé par deux choses, dont le cadre d'analyse de M. Duc ne

¹⁰ Ainsi peut-on lire : « 8h16 : Au moment où [le chef de chantier] sort de son bureau, arrive un ouvrier intérimaire, absent depuis déjà quelques jours. Le chef de chantier lui fait remarquer son manque d'assiduité et lui signale un refus d'embauche s'il n'est pas présent tous les jours » (*ibid.* : 182). Ou encore, avec cette fois une agence d'intérim, que le chef de chantier cherche à joindre plusieurs fois dans la matinée car il a commandé un ouvrier qui n'est pas arrivé : « 8h53. Le chef de chantier appelle l'agence d'intérim. Une personne répond et le chef de chantier précise sa demande d'embauche d'un coffreur au plus vite » (*ibid.* : 183).

peut rendre compte : 1) le sentiment qu'ont les ouvriers d'être surveillés en permanence ; 2) l'importance de coopérations irrégulières (et non seulement informelles), c'est-à-dire contrevenant aux règles posées par l'encadrement, et qui pourtant sont nécessaires à la production.

8.2. ... et encadrement serré

8.2.1. « *On est surveillés en permanence* »

En début de matinée, alors que je croise les bras en m'appuyant sur le mur pendant quelques secondes, Frédéric me dit : « Ne fais pas ça, si un chef te voit... C'est comme hier, quand un chef prend la pelle pour verser le béton, tu lui reprends, tu ne le laisses pas faire en regardant comme ça sans rien faire. » [Chantier A1 – note du 04/04/2002]

En attendant la benne, je m'accroupis pour m'assouplir les muscles. Remarque de Patrice : « Ne te mets pas comme ça, s'il y a un chef qui passe, c'est pas bon. » [Chantier A1 – 08/04/2002]

Attendant l'arrivée du tube (coffrage préfabriqué de poteau), porté par la grue, je regarde le chantier en m'accoudant au garde-corps. Jaime me dit qu'il ne faut pas, je crois que c'est une question de sécurité, pas du tout : « On est surveillés en permanence », m'explique-t-il. [Chantier B1 – note du 31/03/2003]

Tôt ce matin, je m'assieds sur un tube, pour l'empêcher de rouler (ce qu'on m'a demandé de faire) et en même temps pour m'asseoir. Jaime : « Jamais assis ! Sinon tu vas te faire engueuler et moi aussi. » [Chantier B1 – note du 01/04/2003]

J'accompagne un ferrailleur qui a besoin de mon marteau. D'abord, on s'arrête dans la cage d'escalier : il est fatigué. On se fait une pause, je m'apprête à lui parler quand il me fait signe de prendre ma pause un peu plus loin : 1) pour qu'on ne nous voie pas ensemble ; 2) pour que je surveille l'accès par la pièce, tandis qu'il surveille celui par l'escalier. Daniel et Yves [deux ouvriers qualifiés] travaillent juste au-dessus. Brahim me dit : « Si Daniel nous voit, il va le dire à Michel [le chef de chantier]. » [Chantier A2 – note du 09/06/2004]

Dans le dernier exemple, je n'avais plus besoin de mots pour comprendre la consigne de Brahim (discrétion et guet) : mon apprentissage de la discipline de chantier, et de certains

moyens de la contourner, avait progressé. De par les postes que j'ai occupés, j'ai beaucoup plus de données sur la vigilance permanente des ouvriers et leur sentiment d'être surveillés en permanence, que sur la surveillance elle-même. Si les rappels à l'ordre des chefs sont fréquents, les sanctions sont rarement officialisées. Pour les embauchés, elles se nichent dans le secret des fiches de paie et des licenciements. Quant aux intérimaires, leurs renvois ne sont pas toujours motivés. Aussi est-il difficile de savoir si le sentiment d'être « surveillé en permanence » dont témoignent les ouvriers est exagéré. Mais s'ils exagéraient la surveillance dont ils font l'objet, cette exagération serait en soi une information importante.

Ainsi, dans le réfectoire du chantier B1, Etienne (coffreur intérimaire) soutient, devant quelques ouvriers incrédules, que l'un des conducteurs de travaux surveille les ouvriers du bâtiment 3 (celui où travaillent la majorité des ouvriers) depuis les étages du bâtiment 2 (dont la construction est achevée), en se cachant derrière des piliers. « Et chaque vendredi il vire du monde. » [Note du 09/04/2003]

En réalité, que ce conducteur surveille l'avancement technique des travaux ou le rythme des ouvriers, le résultat est le même, puisqu'il peut faire attention à l'un tout en contrôlant l'autre. Des conducteurs de travaux aux chefs d'équipe, tous ceux qui tiennent des postes d'encadrement ont simultanément une fonction liée à la production (diriger des travaux, donner des instructions, suggérer ou imposer des modes opératoires...) et une fonction de contrôle. Dans l'analyse de M. Duc, les chefs apparaissent comme des administrateurs conscients (et confiants) des aptitudes de leurs subordonnés. Leur rôle y semble strictement lié à la production. Mais cette dimension est inséparable de leur rôle de surveillance, d'exhortation au travail, et de communication aux supérieurs des comportements de chacun des ouvriers. C'est le cas en particulier des chefs d'équipe qui, nombreux (un pour cinq à quinze ouvriers), sont toujours présents au cœur de l'activité de chantier. De ce fait, il est possible de dire que la surveillance des ouvriers est permanente, puisqu'elle ne constitue pas une fonction à part. Elle appartient aux prérogatives de salariés qui ont simultanément des rôles de production et de contrôle.

Si les sanctions sont peu visibles ou explicitées, les rappels à l'ordre des chefs sont la marque répétée et exhibée de leur contrôle. Contrôles tatillons sur les horaires (contrastant avec l'exigence de disponibilité) ; remarques régulières comme : « *C'est pas encore fini ?* », « *Tu te caches pour te reposer ?* » ; etc. Ces rappels à l'ordre, qui empruntent parfois le ton de

l'humour, agacent les ouvriers, surtout quand le chef qui les effectue ne fait que passer sans voir le rythme de l'ouvrier. Si la mise en doute du travail des ouvriers est arbitraire, elle n'est pas gratuite. On en revient à la question des aléas : en l'absence d'outils permettant d'objectiver le rythme des ouvriers, de prévenir les impondérables, de planifier entièrement l'activité, il n'existe pas, comme le note Philippe Zarifian, « *de relais de contrôle plus fin* » que l'encadrement (1989 : 38). Or les chefs ne peuvent être en permanence « derrière les ouvriers ». Deux solutions s'offrent alors à eux : faire confiance aux ouvriers qu'ils dirigent dans l'exécution des travaux ; ou bien marquer leur présence et leur contrôle en faisant des remarques acerbes à chacun de leurs passages. Les attributs que les ouvriers confèrent aux « bons » et « mauvais » chefs suivent cette ligne de partage entre les deux stratégies. Stratégies qui ne sont pas qu'une vue de l'esprit des ouvriers¹¹, mais peuvent se retrouver comme telles, rationalisées, dans la bouche de chefs. Par exemple ces deux chefs de chantier en ferrailage :

« Pour avoir du bon personnel, il ne faut pas être emmerdant. J'ai l'habitude d'être sympa avec les mecs. C'est une tactique pour être chef. Il y en a, je les vois, ils ne savent pas parler aux mecs. Pour avoir un bon rendement, une bonne équipe, il faut être psychologue. » [Armando – chantier B2]

« Si tu viens sur le chantier, tu me vois, je suis agressif. Tu vas venir la première fois : agressif. Et puis après, ça va. Parce que si le gars te voit agressif, il reste, tu l'assois et puis t'en fais ce que tu veux. S'il est pas content, s'il est pas d'accord... parce que le problème c'est l'intérim. Le gars ne peut pas se permettre de ne pas travailler. Donc il y a un malin plaisir de les agresser, pour voir jusqu'où ils vont aller. (...) Si tu veux, je pousse les gens dans leurs... Pour voir comment l'homme,

¹¹ Par exemple Patrick, sur le chantier A2, dit avoir passer une matinée particulièrement stressante, constamment houspillé par Michel, le chef de chantier, contraint de travailler encore plus vite que d'habitude. « *Quand j'ai Michel à côté de moi, j'ai l'impression que je me dope, que j'ai pris de la coke, je vais à toute vitesse.* » Se pliant aux rappels à l'ordre de Michel, Patrick n'en rationalise pas moins la situation au moment du déjeuner : « *Il sait bien que c'est pas possible, mais il pousse, il pousse* » [note du 04/05/2004]. Moussa, un autre coffreur, dit de Michel : « *Il y a dix ans quand je l'ai connu, c'était le meilleur des chefs. Quand il avait un truc à te donner, il te disait : "Tu peux me faire ça, s'il te plaît"... Mais depuis, il traite tout le monde comme des chiens* ». Mohammed, coffreur intérimaire : « *Il ne te reconnaît pas, il dira toujours que ce que tu fais c'est de la merde, "vous êtes des bons à rien". Et le pire, c'est qu'il le pense* » [note du 08/06/2004]. Un conducteur de travaux analysait également ainsi la position du chef de chantier : « *Principalement c'est un meneur d'hommes. Et il y a deux techniques pour être meneur d'hommes. L'une c'est la confiance, tu mets en confiance, t'instauras un climat sympathique en faisant comprendre que si tu travailles c'est pour le bien de tout le monde, enfin je sais pas, je parle... Je dirais, on va dire, facile on va dire, enfin de manière idéale. Et puis il y a la manière en gueulant, en gueulant, en se montrant pas sympathique, alors que des fois on l'est mais il faut pas le montrer, gueuler tout le temps, essayer d'instaurer un climat un peu, presque de terreur, pour faire avancer les équipes comme ça.* »

enfin, j'ai jamais pris de coups. Mais des fois c'est limite. Mais j'agresse les gens pour les voir réagir. Il faut réagir. Si on réagit pas en face de moi, je t'écrase. Je deviens méchant. Parce que je veux la personne... Il faut qu'elle se prenne en main. Si elle est molle, elle bouge pas, elle se prend pas en main, elle peut pas travailler dans le bâtiment. Oh, il y en a qui réagissent jamais, ils ont peur parce qu'ils sont intérimaires. Mais bon, je vois là, ceux qui sont dans la société, ils n'ont plus peur de moi. Même si je les assassine en paroles. » [Chef de chantier de l'entreprise FF]

Le choix de telle ou telle stratégie ne dépend pas que du bon vouloir ou de la personnalité du chef, mais aussi des liens plus ou moins stables qu'il tisse avec ses ouvriers, en relation avec les statuts d'emploi (Armando a constitué un noyau, tandis que le second chef déplore avoir perdu le sien depuis quelques années – cf. chap. 11). Par exemple, le fait que les coffreurs embauchés se voient offrir les travaux les plus « traditionnels » (comme on en trouve encore souvent sur les chantiers de rénovation) ne répond pas qu'à une logique de savoir-faire, car des coffreurs intérimaires peuvent être plus habiles que les embauchés. C'est aussi que les coffrages traditionnels sont les plus compliqués, les plus imprévisibles, et donc que l'aptitude des ouvriers à les réaliser le plus vite possible est plus dure à évaluer. Aussi les chefs, qui peuvent difficilement juger si l'avancement des travaux est correct, préfèrent-ils confier ces tâches aux ouvriers les plus dignes de confiance, c'est-à-dire les embauchés (à moins que les chefs aient tissé des liens particuliers avec des intérimaires). Certes, les embauchés ont des garanties d'emploi qui leur octroient a priori de plus grandes marges de manœuvre. Mais ce sont ces mêmes garanties qui font que leur carrière dépend d'une loyauté à l'entreprise établie sur le long terme, qui limite les antagonismes quotidiens avec les chefs.

8.2.2. Des règles faites pour être transgressées ?

Les cadres de chantier tiennent donc simultanément des rôles de production et de surveillance. En voyant cela, on comprend mieux que certaines de leurs prescriptions, ou certains trous dans leurs prescriptions, semblent contre-productives. Par exemple, cette interdiction, plus ou moins prononcée selon les chantiers, de prêter ou d'emprunter du matériel à d'autres équipes, alors que le manque de matériel est un problème criant et permanent des équipes, toujours en quête d'un outil ou d'un matériau¹².

¹² N'ayant pu observer les chantiers que du côté des ouvriers, je ne sais pas comment ce qui apparaît ici comme une « pénurie » de matériel est conçu par l'encadrement de chantier qui l'organise.

Chantier B1. A côté de Tonio et moi, j’entends Ali, de T [entreprise sous-traitante], s’énervé très fort auprès du chef de T : « La prochaine fois qu’il prend dans mes outils, je lui casse la gueule ! » J’ai des précisions plus tard, après le repas, d’Ali lui-même : le vieux coffreur de T n’a pas voulu lui prêter le tuyau dont Ali avait besoin deux minutes pour faire un trou dans son coffrage ; pourtant « le tuyau, je ne vais pas le garder ! On travaille pour le même patron, qu’est-ce que ça fait ! Et moi je leur laisse prendre mes outils, tout le temps. Il me refuse le tuyau, et cinq minutes plus tard, il vient prendre mon niveau ! Ce vieux, c’est un mouchard, en plus. » La question du matériel est une des principales sources de friction entre ouvriers. Ce matin pour obtenir d’une équipe de coffreurs son échelle, je dois négocier, argumenter (« c’est parce qu’il n’y en pas d’autres »), promettre de la ramener dans deux minutes, etc. Il n’y a qu’une scie à main, on est tout le temps en train de la chercher. On manque de bois, on va chercher dans les autres bâtiments. Tonio me fait piquer un bastaing à des coffreurs du bâtiment 2 (qu’il connaît et avec lesquels il rigole) pendant qu’ils ont le dos tourné, et en me disant de me dépêcher de l’installer ; puis il en vole un autre. Plus tard, je reviens prendre deux bouts de contreplaqué ; un coffreur, un jeune super costaud, m’interpelle et me fait signe de les ramener, pendant que Tonio qui est près de lui me dit de les emporter. J’hésite, finalement je les emporte, ils rigolent. Mais quand je repasse près de là où travaille le coffreur costaud, il me fait signe que je ne perds rien pour attendre ; de loin, j’ai l’impression que c’est pour rire mais... En fait aux lavabos en fin de journée, il rigole, dit de moi à ses collègues qu’« il a bien appris à voler », mais il m’explique : « On est de la même entreprise, mais les chefs n’aiment pas qu’on aille prendre le matériel d’une équipe à l’autre. » [Note du 08/04/2003]

On voit ici esquissé un jeu de coopérations et de refus de coopération entre ouvriers que je préciserai plus loin. Ce qu’il importe de voir ici, c’est que la coopération est clandestine, ou du moins, qu’elle contredit les principes posés par l’encadrement, alors qu’elle est nécessaire à la poursuite du travail. Sans le matériel obtenu d’autres équipes (à charge de revanche), les ouvriers seraient souvent bloqués dans leur travail, et la production en pâtirait.

A cette prescription étrange (relativement à l’objectif de production) font pendant dans d’autres cas des vides de prescription tout aussi déconcertants. « *Démerde-toi* » est une injonction que connaissent par cœur les ouvriers du bâtiment, notamment lorsqu’il s’agit de trouver le matériel nécessaire à la réalisation d’une tâche, et même lorsque les ouvriers n’ont pas le pouvoir (c’est-à-dire le statut) de se « démerder » dans les règles¹³. Appel à

¹³ Phénomène que repère aussi Marcelle Duc. Elle raconte ainsi un épisode où les ouvriers ne disposent pas de la feuillure qu’ils sont censés poser. Le chef d’équipe leur dit de se débrouiller, ce qui indiquerait « *une délégation*

l'inventivité, à la débrouillardise, à l'imagination, à l'autonomie des ouvriers ? Peut-être. Mais c'est un appel implicite, aisément réversible. C'est un appel implicite, notamment, à enfreindre les règles que l'encadrement pose – prendre du matériel à d'autres équipes. Mais un appel qui demeure, dans son essence, différent d'une « légalisation » expresse de la coopération entre équipes. Car il sera toujours possible, en cas de problème, de s'en prendre à l'ouvrier qui a enfreint les règles, en disant qu'il a mal interprété les directives et outrepassé ses droits¹⁴.

Il semble ainsi qu'un certain nombre de règles des chantiers, notamment les règles de sécurité (cf. chap. 7), soient destinées à être transgressées. Or il existe une différence entre un comportement autorisé et une transgression tolérée : le premier est pleinement légitime et n'est punissable que si l'on change les règles du jeu, tandis que la seconde demeure illégitime et punissable à tout instant, selon ce qui arrange celui qui a le pouvoir. Ainsi, certaines prescriptions de l'encadrement de chantier échappent à la compréhension si on se contente de les rapporter à une logique productive. Il faut sortir de la sphère de la production et imaginer l'effet proprement politique de ces règles : en exposant les ouvriers à se mettre en tort, les hiérarchies confortent leur domination. Puisque, pour les ouvriers, il est impossible de produire en respectant toutes les règles, mais qu'il est également interdit de ne pas produire, la légitimité de leurs actions demeure fragile, soumise au bon vouloir des hiérarchies, à leur jugement ou à leur silence. L'organisation du travail sur les chantiers fait que les ouvriers se trouvent structurellement en tort. Ce qui ne veut pas dire que les ouvriers croient vraiment qu'ils le sont, mais qu'ils sont obligés de se comporter comme s'ils l'étaient, sauf à remettre en cause, frontalement et globalement (donc au péril de leur emploi), les règles actuelles des chantiers. L'irrégularité même de certains de leurs actes (comme le prêt de matériel ou la mise en danger pour l'exécution d'une tâche) sert les hiérarchies de chantier, et ce, doublement :

implicite par l'encadrement (ici le chef d'équipe), de la gestion globale du chantier » (Duc, 2002 : 153).

Cependant, si l'on peut être d'accord avec cette déduction, il faut relever le paradoxe que les ouvriers n'ont précisément pas de prise sur la « *gestion globale du chantier* ».

¹⁴ Le « vol » est en principe interdit, mais on s'expose aux réprimandes hiérarchiques si l'on n'est pas capable de le pratiquer. Par exemple, sur A2, le chef de chantier s'en prend à l'apprenti, qui n'a pas réussi à se procurer une cisaille – toutes les cisailles sont utilisées par d'autres équipes : « *T'es vraiment pas démerdard ! Franchement, t'es même pas capable de te débrouiller pour trouver une cisaille !* » L'apprenti bredouille un peu, puis me lâche à part : « *Il me saoule !* » Le soir, Patrick (coffreur), avec qui je bois un verre, me dit : « *C'est vrai qu'il n'est pas démerdard. Une cisaille, n'importe quel matériel, tu la voles. Moi je fais ça, les mecs des fois ils ne veulent pas te donner le matériel, même des fois alors qu'ils n'en ont pas besoin, alors moi je la vole.* » [Note du 26/05/2004]

économiquement, en permettant de réaliser la production ; politiquement, en fournissant aux hiérarchies un argument pour proclamer les ouvriers irresponsables et leur imposer leur contrôle¹⁵.

8.3. La cadence présentée comme contrainte technique, ou le retard comme mode de gestion

Le succès de l'organisation des chantiers en flux tendu ne peut se comprendre sans la surveillance permanente qui a été décrite. Cette surveillance est la toile de fond, l'horizon d'un procès de travail qui réclame une coordination d'équipes et de tâches dans des délais très courts. L'efficacité de la coordination est garante du délai, et inversement l'urgence du délai constitue une incitation, une pression permanente sur le rythme des équipes.

Le retard est un leitmotiv des chantiers, d'après les entretiens comme les observations de chantier¹⁶. A moins de supposer que tous ceux qui sont chargés de la gestion des chantiers sont incompétents, il faudrait en déduire, au moins, que le personnel de chantier fait les frais des stratégies commerciales de l'entreprise générale annonçant à ses clients des délais qu'elle

¹⁵ Sur l'importance politique des règles posées par l'encadrement, cf. l'analyse, légèrement différente, de Michael Burawoy à propos de l'usine où il travaille. Il émet l'idée que les règles posées par l'entreprise n'ont pas de but que productif : « *Le contrôle hiérarchique produisait des tensions entre les groupes, mais celles-ci en retour ouvraient la voie à une coopération ainsi qu'à des alliances informelles destinées à contourner les règlements de l'encadrement. Tôt ou tard ce processus menait à des tentatives renouvelées de réimposer, d'en haut, des contrôles stricts. (...) Roy l'interprète comme un indice que, dans certaines circonstances, l'efficacité peut être maintenue uniquement à travers des canaux informels ; que l'efficacité n'est pas la prérogative de l'encadrement ; et que les groupes informels au travail n'obstruent pas forcément la poursuite des objectifs de l'encadrement, mais peuvent en fait la faciliter. (...) Une explication possible est que l'intensification cyclique de règles "obsoletes" constitue une réaffirmation rituelle de la domination de l'encadrement. (...) Mais cette explication n'est pas entièrement satisfaisante, dans la mesure où l'organisation du travail, telle que je l'ai décrite, est conçue pour éliminer le besoin de discipline et pour harmoniser concrètement les intérêts des travailleurs et des managers. La punition rituelle à travers l'imposition de règles sert uniquement à réintroduire des antagonismes hiérarchiques et à miner l'organisation de l'hégémonie dans l'atelier* » (Burawoy, 1979 : 174-176 – ma traduction).

¹⁶ Exception notable dans les chantiers que j'ai observés, le chantier C, dont les conducteurs de travaux ont annoncé aux ouvriers qu'il était en avance. Ce qui inspira ce commentaire à Messaoud, embauché depuis 30 ans dans l'entreprise C et délégué du personnel : « *Pour la première fois de ma vie, j'ai entendu que le chantier était en avance. D'habitude, ils disent que c'est en retard. Ils auraient pu dire que c'est parce qu'on a bien travaillé, on s'est donné, on s'est organisé pour être en avance... Mais non, ils ont dit que c'est parce qu'ils avaient prévu une semaine d'intempéries et qu'il n'y en a pas eu. Tu vois, ils ne sont pas capables de te dire... Enfin c'est leur politique* ». [Note du 04/03/2004]

sait ne pas pouvoir tenir ; et, au plus, qu'il s'agit d'une technique délibérée pour augmenter l'intensité du travail.

Que peut-on dire d'objectif à propos du sentiment, partagé par beaucoup d'ouvriers, que les cadences sont « infernales » ? Il est compliqué de juger dans l'absolu de l'intensité du travail, d'en rendre compte sans méthodologie appropriée (et comparée) à partir de simples observations de terrain. Quelques remarques cependant : 1) Lorsqu'on cherche à réaliser des entretiens sociologiques avec des acteurs du bâtiment, on s'aperçoit qu'il est impossible pour un ouvrier de répondre pendant son travail, pas seulement parce qu'il faut obtenir l'autorisation de ses supérieurs, mais aussi pour des raisons de temps. C'est en revanche beaucoup plus facile avec un chef de chantier ou un conducteur de travaux. Le temps de travail de ces derniers est généralement plus long mais il est aussi plus élastique, moins dense (pour des observations similaires, voir Angeloff, 2000 : 57-58). 2) Beaucoup d'opérations se finissent, selon l'expression, « à l'arrache » : par exemple, en ferrailage, lorsqu'on continue de faire des attaches ou de poser des cales sur une pièce déjà accrochée et en train d'être soulevée par la grue, avant de courir pour aller poser la pièce. 3) La plupart du temps, les ouvriers s'interdisent d'aller satisfaire leurs besoins aux sanitaires en dehors de la pause de midi – je n'ai jamais vu d'interdiction formelle de la part de l'encadrement, mais beaucoup de remarques acerbes du type : « *Tu vas te cacher ?* », qui incitent les ouvriers à rester sur le chantier. Pour boire, ils apportent leur bouteille sur le chantier ou boivent au tuyau d'eau qui sert à nettoyer. « *Tu peux ramener ta bouteille. Si tu veux pisser, tu pisses dans un coin, c'est comme ça...* », ainsi que l'explique Patrick sur le chantier A2¹⁷. 4) De manière plus générale aucune pause n'est autorisée en dehors du midi, contrairement à ce qui se pratiquait, d'après les témoignages, dans les années 1960 ou 1970. La réduction du temps de travail, comme dans beaucoup de secteurs, a eu pour contrepartie une augmentation de l'intensité du travail¹⁸ qui a rendu les pauses illégitimes. Les pauses, y compris celles nécessaires à la récupération physique, doivent donc être cachées. Les cadres n'ignorent pas que leurs subordonnés se cachent à l'occasion pour prendre une pause, peut-être même boire une bière. Mais, en

¹⁷ On a là un nouvel exemple de règles qui mettent, structurellement, les ouvriers en tort : les rythmes de travail incitent à uriner sur le chantier, alors que c'est interdit (d'après les témoignages, davantage aujourd'hui qu'il y a trente ans).

¹⁸ Voir ce commentaire d'un chef de chantier : « *Il y a le système des 35 heures qui nous pénalise beaucoup. Parce qu'il faut faire le même boulot avec moins d'heures. (...) 35 h c'est bien. Mais le travail : il faut faire le même, et même plus* ».

contraignant les ouvriers à se cacher, elles diminuent l'intérêt de ces pauses : le plus souvent solitaires (elles attirent moins l'attention), dans des coins sombres du chantier, exigeant de demeurer vigilant, les pauses perdent de leur attrait, deviennent vite ennuyeuses. Au-delà de ce qui est nécessaire à la récupération physique (ou pour appréhender la tâche à accomplir), elles n'ont plus guère que l'intérêt de « voler » un peu de temps au patron, ce qui est un argument parfois évoqué mais dans la pratique plutôt insuffisant.

Beaucoup d'ouvriers se plaignent aux vestiaires non seulement de la fatigue, mais aussi du stress. Les rappels à l'ordre de la hiérarchie n'aboutissent pas forcément à une véritable augmentation de cadence, mais elles maintiennent la « pression », et donc le rythme. Ces rappels à l'ordre ne sont pas de simples exhortations au travail, qui indiqueraient expressément la volonté de pressurer les salariés. Ils n'invoquent que des nécessités techniques, liées à la dimension collective et coordonnée de l'activité : comme indiqué au début de ce chapitre, chaque équipe est pressée au nom de l'équipe qui doit agir après elle, et toutes les équipes sont pressées au nom du béton qui arrive. Ainsi que le souligne Jean-Pierre Durand, dans le modèle du flux tendu, l'implication des ouvriers n'a pas besoin de leur adhésion aux grands principes de l'organisation du travail, ou aux objectifs de l'entreprise ; elle passe par la soumission à des exigences localisées, des urgences ponctuelles (mais répétées), des tâches précises auxquelles l'on ne peut se dérober¹⁹... Bien que planifiée, organisée dans les bureaux, l'heure d'arrivée du béton est présentée comme une contrainte inéluctable : « *Le béton arrive à 15h, débrouillez-vous* ». Et le béton devient véritablement une contrainte technique une fois que, commandé, il est produit et acheminé au chantier, et qu'il n'y a plus d'autre choix que de le couler ou le gaspiller. Pourtant, il arrive aussi, si l'encadrement s'avise que le délai ne pourra décidément pas être tenu, que le béton soit décommandé – contrairement à ce qui était annoncé, il peut attendre. C'est pourquoi la contrainte « technique » du béton ne peut qu'imparfaitement assujettir les ouvriers ; elle a besoin du soutien d'un contrôle disciplinaire.

¹⁹ Ce constat peut être relié à l'analyse langagière à laquelle procède Marcelle Duc : « *Le recours fréquent à l'expression il faut mesurer le degré d'implication du chef de chantier et montre, selon nous, une manière de ne pas donner la consigne comme un ordre. Il évite ainsi de se positionner comme un donneur d'ordre. On peut faire l'hypothèse que le chef de chantier tente plutôt de faire passer les consignes comme une nécessité commune, inscrite dans le projet collectif ou le but commun, celui de construire l'ouvrage* » (2002 : 174).

De plus, un retard ne crée pas forcément un surcroît de travail pour les ouvriers, et c'est même parfois l'inverse : je me suis retrouvé plusieurs fois dans des équipes au rythme ralenti, parfois presque désœuvrées, précisément à cause du retard. Puisqu'on ne peut construire qu'un étage après l'autre et qu'il y a un temps incompressible de séchage du béton, on ne peut rattraper un retard par une augmentation de l'intensité du travail ou par des heures supplémentaires. Accélérer le rythme de travail pour « rattraper » le retard ne promet rien d'autre aux ouvriers que de continuer à travailler de manière soutenue (si l'on se dépêche pour qu'une pièce soit coulée le soir même, le béton aura séché le lendemain et l'on s'activera sur une autre pièce), tandis que l'aggravation du retard peut annoncer un repos (si la pièce est coulée le lendemain, il faudra attendre le séchage du béton pour s'activer à une autre). Sur le chantier, le retard ne peut donc suffire à discipliner les ouvriers, contrairement par exemple à ce qui se passe sur un convoyeur (où les remontées de chaîne permettent de prendre des pauses). Les caractéristiques techniques du procès de travail sur les chantiers sont donc à la fois favorables et défavorables à la discipline par le flux tendu : favorables, parce qu'il ne peut y avoir de stocks, et que les équipes sont contraintes de s'ajuster les unes avec les autres en permanence ; défavorables, parce qu'aucun outil ne permet de matérialiser la discipline de l'organisation en flux tendu – d'où l'importance de l'humain, en l'occurrence la surveillance des chefs.

8.4. L'exigence de disponibilité

Au-delà de la capacité à travailler intensément, les entreprises du bâtiment demandent à leurs ouvriers une qualité supplémentaire : la disponibilité. Il s'agit, d'une part, sans voir augmenter sa charge horaire, d'accepter de l'adapter selon les circonstances du chantier : commencer plus tôt, ne pas déjeuner le midi ou manger plus tard, etc. Cela permet de donner plus de souplesse dans la coordination des équipes, ainsi que d'utiliser au mieux cet outil stratégique qu'est la grue. Sur certains chantiers, la grue peut être utilisée de 7h du matin jusqu'au soir sans interruption, le grutier étant remplacé en milieu de journée.

Ainsi sur le chantier B1, le premier grutier, embauché, commençait à 7h du matin et terminait à 13h. Tandis que le second finissait, selon les jours, à 16h30, 18h, 19h...

(Avec de tels horaires variables, on comprend que l'entreprise B ait choisi un intérimaire comme second grutier, payé strictement à l'heure effective.)

Il s'agit, d'autre part, d'heures supplémentaires. Bien que s'étant rapprochée de la moyenne des secteurs, la durée effective de travail demeure plus élevée dans le bâtiment²⁰. Mais la mesure de la disponibilité ne se réduit pas à un décompte des heures supplémentaires réalisé *a posteriori* : c'est une qualité, une aptitude à répondre, *a priori*, à l'éventualité d'heures supplémentaires souvent non planifiées. En dehors des samedis travaillés (annoncés, suivant les cas, de quelques semaines à une journée à l'avance), les heures supplémentaires sont effectuées « au pied levé », décidées à 16h30 ou 17h (l'heure théorique d'arrêt du travail) pour les heures qui suivent – généralement, jusqu'à ce que le béton soit coulé. Autrement dit, on peut chaque jour, et sans possibilité de le prévoir et de l'organiser, faire des heures supplémentaires. Suivant le statut de chaque ouvrier, cela est plus ou moins négociable. Certains ouvriers, intérimaires notamment, ne cherchent même pas à négocier ou à esquiver des heures supplémentaires lorsqu'ils n'en veulent pas, craignant d'être mal vus. Ils se sentent contraints sans avoir directement éprouvé la contrainte, ce qui permet aux hiérarchies de maintenir la forme du volontariat – n'intimant l'ordre d'effectuer des heures supplémentaires qu'en cas de « nécessité ».

Sur le chantier A1, en raison d'un incendie, nous sommes tous bloqués à l'extérieur du bâtiment, attendant que les pompiers éteignent le feu. Vers 18h30, c'est fini, mais le chantier est inondé suite à l'intervention des pompiers. Serge, l'assistant chef de chantier, dit d'un air désolé : « Le patron a dit : il faut que tout le monde reste pour pomper. — Comment ça, tout le monde reste ? Si on ne veut pas on n'est pas forcé ! répond Frédéric [coffreur embauché et délégué du personnel]. — Non, je ne peux obliger personne, mais le patron a dit que tout le monde doit rester. On vous paye la bouffe, et le taxi après, mais il faut pomper cette nuit. » De A, un seul refuse, sur une cinquantaine d'ouvriers approximativement. (...) Mais vers 21h, le chef de chantier finit par dire à ceux d'entre nous qui ne pompent pas : « Les gars, vous pouvez partir, on n'aura pas besoin de vous. » Il nous guide avec sa lampe dans les escaliers, et nous lâchant dans les vestiaires, lâche également : « Demain à huit heures ! — Demain à huit heures ? demande, mi-étonné, mi-énervé, un des manœuvres. — Ah,

²⁰ En la matière peut-être plus que dans d'autres, étant donné la non déclaration massive des heures supplémentaires, les statistiques sont d'une aide réduite. On notera tout de même que d'après l'Insee (*Liaisons sociales*, 19 septembre 2005), la durée hebdomadaire collective du travail des salariés à temps complet de la construction était de 36,45h début 2005 alors qu'elle était de 35,65h pour l'ensemble des secteurs. On remarquera également que la construction est le secteur qui recourt le moins au temps partiel (3,3% des salariés début 2005 contre 14,8% de l'ensemble des salariés).

si tu veux, tu peux rester dans ton lit demain, mais les autres jours aussi, alors ! »
[Note du 04/04/2002]

Tonio est resté jusqu'à 18h hier. Je demande : « Vous faites souvent des heures supplémentaires, comme ça ? — Quand il y a besoin. Il fallait couler le béton hier, sinon ils ne pouvaient pas poser les pré-dalles aujourd'hui. » [Chantier B1 – note du 11/04/2003]

Même pas besoin de me l'ordonner aujourd'hui pour que je fasse une heure supplémentaire. Le béton n'a pas fini d'être coulé sur le plancher que je dois nettoyer, donc j'attends. A 16h30, j'ai demandé à Patrick qui me disait qu'il partait : « Et moi, qu'est-ce que je fais à ton avis ? — Tu attends le béton, tu es obligé. » [Chantier A2 – note du 19/05/2004] Dans mon équipe, personne ne me donne vraiment raison sur mon aversion des heures supplémentaires. Patrick et Mohammed me rappellent encore qu'ils travaillaient jusqu'à six ou sept heures du soir pour les sous-sols. Mohammed : « C'est bien de dormir sur le chantier une fois de temps en temps, comme ça tu touches l'argent. » [07/06/2004] En revanche, l'apprenti, souvent mobilisé par le chef de chantier, manifeste fatigue et lassitude, d'autant qu'il habite loin du chantier, et rentre souvent à neuf heures du soir.

Sur le chantier B1, un coffreur intérimaire se plaint des heures supplémentaires qu'on lui impose : « J'ai bossé 11h ! Pourquoi ils embauchent pas plutôt que de garder les gens jusqu'à 19h ? Tu rentres chez toi après, tu peux rien faire ! »

Sur le chantier D, je discute au réfectoire avec un coffreur intérimaire, qui me dit : « J'espère que le chef pas ne va pas me faire rester encore jusqu'à 6h, comme hier. Au dernier moment, il me dit : "Va couler le béton". J'ai été sur un chantier où c'était tous les jours comme ça. Au dernier moment : "Va couler le béton". Je n'aime vraiment pas ça. » [Note du 06/07/2004] Quelques jours plus tard, j'apprends que ses heures n'ont pas été comptées. Pour réclamer, il a été voir le chef d'équipe qui lui a imposé de rester, ce dernier lui a dit de voir le chef de chantier. « Je commence à parler au chef de chantier, il ne m'écoute même pas et il s'en va. » [09/07/2004]

L'attitude des ouvriers vis-à-vis des heures supplémentaires est ambivalente. Certains les souhaitent pour arrondir les fins de mois et regrettent même parfois qu'il n'y en ait pas plus, évoquant avec nostalgie le temps des années 1960 et 1970 où il était possible d'en faire beaucoup. D'autres, plus usés ou moins disponibles de par leurs activités hors travail, enragent (en privé) contre cette surcharge de travail à laquelle ils se sentent contraints et qu'ils ne peuvent prévoir, et que de fait ils refusent rarement. Le déguisement du volontariat n'affaiblit pas ce sentiment d'être contraint : il est évident pour tout le monde que les plus « volontaires » sont aussi les plus assurés de garder leur emploi.

8.5. Entre « implication contrainte » et jeu, les formes de l'engagement dans le travail

A vingt-cinq ans d'intervalle, Michael Burawoy (1979) et Jean-Pierre Durand (2004) ont en commun d'analyser l'implication des salariés dans leur travail en écartant les analyses en termes d'adhésion des salariés aux objectifs des capitalistes – qu'elles soient celles de libéraux se réjouissant de cette convergence, ou de marxistes déplorant la « fausse conscience » des travailleurs. Tous deux suggèrent que l'implication des salariés n'est pas le résultat d'un embrigadement extérieur, mais s'engendre dans l'activité même du travail. Michael Burawoy écrit ainsi : « *Je me propose de démontrer comment le consentement est produit au point de production – indépendamment de l'éducation, la vie de famille, les mass media, l'Etat, etc.* » (1979 : XII – ma traduction), s'opposant ainsi aux théories marxistes faisant de dispositifs idéologiques extérieurs au travail le facteur principal de l'obéissance des dominés. Tandis que J.-P. Durand pose que l'« *on peut parler d'implication contrainte pour caractériser le mode de mobilisation intrinsèque au flux tendu : à partir du moment où un salarié a accepté le principe du flux tendu, celui-ci mobilise, malgré lui, toutes ses facultés physiques et intellectuelles* » (2004 : 61).

Ce que M. Burawoy nomme « *consentement* » renvoie au constat que les travailleurs de l'usine qu'il observe, dans les années 1970 à Chicago, travaillent davantage que ce qu'ils pourraient travailler. Si la « discipline de la faim » permet d'expliquer que les gens viennent au travail, elle ne suffit pas à rendre compte du fait que, une fois à l'usine, ils travaillent autant qu'ils le font. Dissociant les motivations qui poussent à aller au travail et celles qui poussent, une fois à l'usine, à travailler et à travailler beaucoup, M. Burawoy suppose que l'intensité du travail des ouvriers est générée, non par des contraintes externes, mais par une sorte de travestissement du travail en jeu comportant des objectifs à accomplir (produire tant de pièces en une journée). Ce jeu produirait « *prestige, sentiment d'accomplissement, et fierté. Jouer le jeu éliminait une bonne part de la corvée et de l'ennui associés au travail*

industriel »²¹. La solitude créée par le travail individuel sur machine-outil est propice à ce genre de divertissement – et les retrouvailles collectives lors du déjeuner permettent de comparer les performances de chacun. Le contexte technique des chantiers est différent et crée potentiellement des relations sociales différentes. L'activité est plus collective. Elle engendre de multiples occasions d'échanger, de plaisanter, c'est-à-dire de se distraire et de tromper l'ennui par des voies qui ne sont pas productives²². Comme je l'ai indiqué plus haut, la faible médiatisation de la contrainte par les outils explique que la discipline passe par d'autres vecteurs : la surveillance permanente des chefs, d'un côté ; la distance et la méfiance entre ouvriers fabriquées par leur division statutaire et hiérarchique, de l'autre. Mais il est probable que ces aspects disciplinaires ne sont pas seuls à rendre compte de l'implication des ouvriers en chantier.

Le concept d'« *implication contrainte* » développé par J.-P. Durand, qui peut sembler paradoxal, permet quant à lui de rendre compte de l'intensité du travail des salariés sans croire qu'elle est une adhésion aux objectifs de l'entreprise²³. « *Les salariés s'engagent souvent à fond dans leur travail parce qu'ils ne peuvent faire autrement s'ils veulent conserver leur emploi : le maintien de la tension du flux (pas de panne, pas de rupture de flux, etc.), renforcé par l'individualisation des salaires fondée sur les comportements des travailleurs, les contraint à s'impliquer. En même temps, cette implication est payée de quelques satisfactions obtenues dans l'activité du travail : relatif élargissement de l'autonomie de chacun, créativité encouragée quoique encadrée, développement de jeux sociaux où les individus s'investissent pour modifier les règles du jeu, etc.* » (2004 : 17) J.-P. Durand suppose donc, lui aussi, que l'implication passe par des jeux, grâce auxquels des « *situations impossibles à tenir deviennent acceptables* » (*ibid.* : 288). Ces jeux permettent aux salariés, non pas tant de

²¹ « *The difference between making out and not making out was thus not measured in the few pennies of bonus we earned but in our prestige, sense of accomplishment, and pride. Playing the game eliminated much of the drudgery and boredom associated with industrial work.* » (Burawoy, 1979 : 89)

²² Du moins ne sont-elles pas *directement* productives, et en tout cas l'encadrement ne les considère pas comme telles. Mais on peut considérer que les « temps morts » et de sociabilité sont des temps nécessaires à l'activité, comme Damien Cru lorsqu'il évoque les tailleurs de pierre et souligne « *l'importance de la "flânerie" qui, loin d'être un temps vide, improductif, inutile, permet à chacun de travailler au mieux de son rythme propre* » (1983 : 150).

²³ Danièle Linhart avait auparavant proposé la notion de « *consentement paradoxal* », « *pour rendre compte de ce paradoxe que les exécutants peuvent en même temps s'impliquer très fortement et positivement, sur le plan intellectuel et émotionnel, dans leur travail (c'est-à-dire améliorent la productivité et la qualité de ce qu'ils réalisent dès que cela est possible), tout en exprimant et en manifestant même une distance par rapport à la règle dominante, à l'ordre établi de l'entreprise, voire une contestation radicale* » (1994 : 77-78).

tromper l'ennui, que de se réappropriier la tâche (que de toute façon ils doivent accomplir), de lui conférer un sens alternatif, de créer des marges d'autonomie au sein de l'organisation du travail. Par exemple, les remontées de chaîne permettent tout à la fois de s'octroyer une pause, de montrer la maîtrise que l'on a sur sa tâche, et de se faire valoir auprès de ses pairs. J.-P. Durand donne également l'exemple plus ambigu des caissières, qui « *enveloppent leur travail immédiat de prise d'information et d'encaissement par des jeux sociaux autour des choix d'horaires, de l'affectation à certaines caisses plutôt qu'à d'autres, de la complication volontaire (et non sanctionnable) de la relation avec le client, etc.* » (*ibid.* : 292). On perçoit que ces jeux permettent de tromper l'ennui, mais aussi qu'ils peuvent être source d'anxiété, surtout lorsque les caissières « perdantes » n'arrivent pas aux fins qu'elles s'assignent, et se voient affectées à des horaires et des caisses qu'elles ne désiraient pas.

Il y a là une ambiguïté des « jeux » qui, sur les chantiers de gros œuvre, hante les manœuvres que déploient les ouvriers pour obtenir la grue. La grue est devenue de plus en plus cruciale du fait de l'évolution des techniques. Avoir la grue est un objectif intermédiaire, qui n'est généralement qu'implicite dans les prescriptions de l'encadrement, mais nécessaire à la réalisation de la production. On est en rivalité avec d'autres dans l'obtention de la grue, et tout un « jeu » se met en place qui va du compromis au conflit, et doit passer parfois par la médiation d'un supérieur. Avoir la grue exige une forte mobilisation, une implication de l'esprit comme du corps, et suppose notamment d'avoir une « grande gueule », au sens propre comme au figuré. Certes, avoir la grue avant d'autres qui la voulaient peut procurer une joie analogue à celle du joueur de Monopoly à qui ne manque plus un seul quartier. Mais c'est un jeu qui est source de disputes, et d'anxiété pour ceux qui n'ont pas eu la grue, car ils sont menacés de ne pas réaliser les objectifs très serrés de production, ou, quand il s'agit de couler du béton, de partir après l'heure.

Sur le chantier A2, les grues sont particulièrement demandées. Ce jour-là, Moussa, Patrick et moi ne pouvons pas avancer sans l'aide de la grue, pour retirer un tas de poutrelles qui nous gêne. On appelle le grutier, un peu timidement comme le fait remarquer en rigolant un électricien (« on dirait vraiment que tu ne veux pas qu'il entende »), puis Moussa va au bâtiment C et demande à Kevin [traceur faisant fonction de chef d'équipe] de nous envoyer la grue, mais pendant une demi-heure, on ne voit rien venir. D'habitude, on aurait insisté, on aurait été voir Michel, le chef de chantier. Là, on savoure le moment, avec le confort de l'excuse : « On ne peut pas avancer ». Il faut dire que Michel est absent ce matin. [Note du 04/06/2004]

Mais en temps ordinaire, Patrick est beaucoup plus anxieux lorsque nous n’obtenons pas la grue. Nous crions de manière répétée à l’adresse du grutier, de ceux qui utilisent la grue, nous allons demander au chef de chantier... Un jour où nous sommes vraiment coincés, Patrick réclame régulièrement la grue en vain, s’énerve, s’impatiente : « Ça me stresse que la grue ne vienne pas ! Il y a encore le plancher à coffrer là-bas. » Je suis étonné, parce que moi je savoure plutôt le moment – caché dans la pièce, comme Patrick m’a déjà appris à le faire. Après tout, on n’est pas fautifs. « Mais tu te fais engueuler de toute manière », dit Patrick. Ajoutant, à propos du chef de chantier : « Il ne nous envoie jamais la grue, et il veut qu’on avance ! » [Note du 03/05/2004]

Sur le chantier D, où je travaille pour FF, l’entreprise de ferrailage, notre équipe a bien du mal à obtenir les grues – ceux qui les commandent sont les chefs d’équipe de l’entreprise générale, et les ferrailleurs passent toujours en dernier (du moins c’est l’impression commune de ces derniers). Alors que Pierre-Yves, chef d’équipe ferrailleur (martiniquais), obtient la grue après l’avoir réclamée plusieurs fois, il jubile car en même temps qu’il faisait de grands gestes et criait en direction du grutier, un couleur de béton faisait de même, mais n’a pas été vu. Le couleur de béton qui la voulait se sent lésé, et s’en prend alors à un chef d’équipe de D puis à Pierre-Yves : « Je vais tuer un Noir ! » [Note du 21/07/2004]

La dimension ludique semble alors perdue. On objectera : quel jeu n’est pas source de disputes ? C’est vrai, mais il faut convenir aussi que la plupart des jeux présentés comme tels, établissent soit des règles égalitaires, soit des handicaps consentis. Or les « jeux » pouvant naître du travail de chantier, pour mobilisateurs qu’ils soient, n’admettent que des participants inégaux en droit. Les statuts déterminent le pouvoir, c’est-à-dire la faculté d’agir, non seulement sur les autres, mais sur sa tâche et sur les objets du chantier. Plus on travaille dans la périphérie du collectif, dans une entreprise sous-traitante, avec une basse qualification, un statut d’emploi précaire, plus il est difficile d’obtenir la grue. Ce qui peut s’éprouver pour certains comme un jeu (et l’on apprécie généralement d’autant mieux les jeux qu’on a des chances d’y gagner) s’éprouve pour d’autres comme une série d’humiliations et d’entraves à l’exécution de leur tâche. Pour ces derniers, il y a bien « *implication contrainte* », mais la composante ludique censée permettre de supporter le travail est contrariée par l’accumulation de handicaps.

Ce qui s’observe au niveau des « jeux » des chantiers est valable pour tout ce que Christophe Dejours nomme le « *contenu significatif de la tâche* » (1993 : 59-64). La faiblesse et la précarité des statuts d’emploi ont, vis-à-vis de l’intérêt du travail, deux types d’effets : 1) On

confie généralement les tâches les plus standardisées à ceux qui ont les statuts les plus défavorables. De plus, lorsque les salariés sont affectés par l'instabilité, ils ne peuvent travailler sur des ouvrages dans leur globalité. L'intérêt du travail s'en trouve diminué ainsi que, d'un point de vue subjectif, le « goût du travail bien fait ». 2) Lorsque ces mêmes travailleurs sont affectés à des tâches qu'ils pourraient trouver intéressantes, ils sont spécifiquement gênés dans leur activité par la faiblesse de leur pouvoir sur le chantier – qui se traduit concrètement par un accès plus ardu à ses ressources : grue, outils, etc. La possibilité d'effectuer un travail satisfaisant (qui puisse satisfaire soi-même comme les chefs, notamment au niveau des délais) s'en trouve amoindrie. Les tâches susceptibles d'être source de plaisir risquent alors de devenir l'inverse : une souffrance, un stress à la mesure de l'autonomie et de l'intérêt initiaux.

Si le « *contenu significatif de la tâche* » lui-même se dérobe, on comprend que de nombreux travailleurs du bâtiment souhaitent changer de métier et de secteur, ainsi qu'on le verra au prochain chapitre. Car il n'y a plus rien d'autre que la contrainte, alors, qui les pousse à « *tenir des situations impossibles* ».

8.6. Coopérer en situation d'inégalité et dans un climat de méfiance

8.6.1. Prendre du matériel, entre « vol » et coopération

Les récits de disputes à propos de la grue ne renseignent pas que sur l'éventuelle composante ludique du travail de chantier, mais aussi sur la nature des coopérations qui s'y nouent. On garde du bâtiment l'image d'un secteur rude mais solidaire (ou solidaire parce que rude), où l'entraide apparaît comme une valeur fondamentale, un comportement quotidien, et un moyen de réaliser la production – bien que cet esprit d'entraide se soit peut-être effacé au cours des deux dernières décennies. Ainsi, Marcelle Duc : « *La situation des ferrailleurs que l'on dit "toujours à la bourre", est bien présente sur le chantier et se traduit par une pression permanente pour les ferrailleurs et les autres équipes. L'entraide permet, dans ce cas, de gérer cette contrainte et révèle des situations où les bancheurs mettent en œuvre une certaine polyvalence informelle. (...) L'entraide sur le chantier se révèle comme une des conditions*

d'efficacité du travail en équipe même si elle est considérée comme moins pratiquée qu'avant par les plus anciens » (2002 : 154-155). L'exemple est intéressant, parce que s'il y a bien aide, coopération, il n'y a pas de solidarité réciproque. Il n'y a pas le « entre » de « entraide » : l'aide vient toujours des coffreurs car ce sont les ferrailleurs qui sont « *toujours à la bourre* ». Sur les chantiers que j'ai observés, et sans minorer le retard de certains coffreurs, c'étaient effectivement les ferrailleurs qui étaient « *toujours à la bourre* ». Ce qui peut se comprendre, je l'ai déjà suggéré au chapitre 3, par leur statut relégué, dominé, au sein du collectif de travail. Le statut influe sur les possibilités d'accéder aux ressources du chantier (les outils collectifs notamment), donc sur la capacité d'agir, ce qui confirme (décidément, les ferrailleurs sont « *toujours à la bourre* ») et renforce les inégalités de statut.

S'il y a bien coopération informelle entre les équipes (informelle et même plus ou moins cachée, comme on l'a vu plus haut), si cette coopération est nécessaire à la production, il serait faux de croire qu'elle endosse tous les sous-entendus égalitaires du mot « entraide ». Reprenons l'exemple des prêts et emprunts de matériel entre équipes. La recherche, routinière, de matériel oblige chaque ouvrier ou chaque équipe d'ouvriers à composer avec d'autres : la composition allant de la demande et la négociation au « vol » pur et simple de matériel. On peut relever beaucoup d'exemples de coopération et d'échanges solidaires de matériel, sur la base de l'affirmation d'une condition partagée face aux objets comme à la hiérarchie : « *De toute façon, il est pas moi, et il est pas à toi* », « *c'est pas personnel* », « *on est du même chantier* »... D'un point de vue stratégique, la coopération paraît logique : accepter de donner ou prêter « son » matériel permet d'en emprunter plus facilement par la suite. Mais les exemples de stratégies d'appropriation égoïste du matériel, et de méfiance entre ouvriers, sont aussi nombreux : par exemple, on va se dépêcher d'installer un coffrage avant la pause déjeuner ou la fin de la journée pour ne pas risquer de se faire voler ses éléments (bastaings, contreplaqués, etc.) ; au lieu de rapporter tout l'outillage dans le magasin ou la caisse, on va cacher un balai, une pelle, un niveau pour être sûr de le retrouver à la reprise du travail ; à quelqu'un qui demande si on a vu tel matériel sur le chantier, on va mentir en disant que non, car on veut pouvoir garder le matériel en question pour une prochaine opération ; on va prendre en douce le matériel d'une autre équipe... Ainsi ces stratégies isolées de lutte contre la rareté produisent-elles, globalement, plus de rareté. L'affirmation du caractère collectif du matériel (« *c'est à personne* ») qui fonde l'entraide s'affronte alors à des arguments contraires : on soutient que tel matériel appartient à telle

équipe ou bout d'équipe et doit y rester, on reproche à tel ouvrier qui vient chercher un niveau, une scie, d'avoir prêté le sien ou la sienne...

Ainsi sur le chantier B1, je travaille avec Tonio (ouvrier qualifié embauché), qui m'apprend au fur et à mesure comment se procurer du matériel. Par exemple, je dois chercher une scie circulaire. L'équipe de Fernando (le chef d'équipe) en avait, elle a disparu. Je trouve, deux étages au-dessus, Mohammed et son vieux collègue (deux coffreurs) qui en ont une, mais ne veulent pas me la laisser car ils en ont besoin, et de plus, dit Mohammed, il y a deux scies circulaires, l'équipe de Fernando en avait une, c'est celle-là que je dois chercher. Ne trouvant rien, je reviens bredouille auprès de Tonio qui s'énerve en disant que la scie que gardent Mohammed et son collègue, « c'est pas personnel ». D'autorité, il arrache la prise de la scie et prend cette dernière, Mohammed proteste, Tonio dit qu'elle n'est pas à Mohammed et qu'il la ramènera. Mais en fait il ne la ramènera pas, me disant : « Il viendra la chercher, comme nous », avec un sourire. Heureusement, Mohammed ne m'en tient pas rigueur même s'il râle un peu. Plus tard, il me faut une rallonge. Là où travaille un nouveau coffreur intérimaire capverdien, il y en a une de libre, mais c'est le type qui est avec lui (momentanément absent) qui doit s'en servir, dit-il. Le type en question est un jeune de B, celui qui m'empêche le plus de prendre du matériel, m'engueule le plus et rigole le moins. Aussi je comprends le coffreur capverdien quand il me dit : « Je vais me faire engueuler si je te la donne ». Mais Tonio qui arrive derrière ne l'entend pas de cette oreille, prend la rallonge arguant qu'il faut bien qu'elle serve, et me sermonne : « Si tu parles gentiment, tu n'auras jamais rien ! » [Note du 06/04/2003]

Une autre fois, un ouvrier que l'on ne voit pas fait monter une planche par un trou jusqu'à notre étage. Je l'entends râler auprès de Tonio qui m'a fait chiper la planche. Dans l'après-midi, Tonio théorise la chose, alors que j'ai laissé traîner une tenaille : « Si tu laisses un outil traîner, quelqu'un passe, il te le prend, et tu ne le retrouves plus. C'est la loi. La loi du bâtiment. » [Note du 15/04/2003]

Ce qui n'empêche pas Tonio de s'énerver à l'occasion lorsqu'on lui prend du matériel. Ainsi s'en prend-il un jour à un intérimaire, qu'il accuse d'avoir piqué une planche de contreplaqué qu'il a sciée. L'autre nie, Tonio s'énerve : « Faut pas prendre les gens pour des cons ! » [Note du 02/04/2003]

On a beau connaître et théoriser cette « *loi du bâtiment* », on a beau la pratiquer activement, on voit dans ce dernier exemple qu'elle n'en demeure pas moins source de frictions entre ouvriers. Dans certains cas, comme celui décrit plus haut entre les coffreurs embauchés de B1, elle peut en revanche être source d'un amusement partagé, le « vol » comme la « plainte » étant feints, tandis que s'affirment une collectivité et une coopération ouvrières. Certes, la « loi du bâtiment » est celle de l'accaparement de matériel sans autre forme de procès, parfois d'un matériel qui était utile à une autre équipe, mais cette loi un peu rude pourrait être source

d'échanges et de jeu tout autant que de frictions. Si, en réalité, elle cause bien des conflits, c'est que les cadences imposées pèsent sur les équipes et les individus pris isolément. Et que l'individualisme de fait qu'imposent les politiques d'entreprises aux ouvriers n'est pas égalitaire, se conjuguant à une hiérarchie des positions en termes de pouvoir et de stabilité. Dans le prêt ou la prise de matériel, il n'y a pas d'égalité ; à chaque fois les statuts se prouvent et s'éprouvent. Toute coopération est surplombée (sans être entièrement déterminée et prévisible) par la hiérarchisation des ouvriers.

Dans la recherche de matériel, les chances des uns et des autres ne sont donc pas égales. Sur B1, les cas où la recherche, l'échange ou le vol de matériel étaient sources d'amusement partagé, comme dans l'exemple cité, concernaient principalement les ouvriers embauchés de B. La « politique du fait accompli », qui consiste à prendre le matériel sans demander, est davantage le fait de ces mêmes embauchés, et elle est davantage tolérée quand elle vient d'eux. Les ouvriers des entreprises sous-traitantes, et plus encore les intérimaires dépendant de B, dont le matériel était commun à celui des embauchés, devaient s'attendre à des prises dans leurs réserves sans qu'ils soient autorisés à faire de même. Les embauchés, même s'ils coopèrent fréquemment, se permettent aussi de prendre d'autorité du matériel à des intérimaires, ou de leur opposer des refus sans appel quand ces derniers leur en demandent. De leur côté, qu'ils veuillent emprunter ou qu'on veuille leur emprunter, les intérimaires sont beaucoup plus dans le registre de la négociation. Pour eux, la perte de matériel est à la fois plus grave (car ils auront plus de mal à s'en procurer d'autre) et plus dure à empêcher. C'est pourquoi des frictions peuvent naître entre intérimaires plus qu'entre embauchés, mais surtout entre des membres de ces deux groupes, frictions par lesquelles s'éprouve implicitement, et parfois explicitement, le statut de chacun :

Sur B2, je cherche, pour l'équipe de Karim (chef d'équipe) la tronçonneuse de notre entreprise, FE. Je l'emprunte à Abdel (chef d'équipe) après négociation, contre promesse de la ramener dès qu'on a fini. Las, la tronçonneuse a un bug, il faut que j'aille en chercher une autre. Celle de B, l'entreprise générale, est dans les mains d'un chef d'équipe : nouvelle négociation, nouvelle promesse de ramener tout de suite.. que Karim a l'intention de battre en brèche, une nouvelle fois, lorsque, après utilisation, je dis que je vais la ramener comme promis. « Non, on la garde. — Mais ils vont râler... — C'est qui ? » Apprenant qu'il s'agit d'un chef de B, il me laisse la ramener. [19/02/2005]

Autre exemple, sur B1, à nouveau entre Tonio et Mohammed. La dispute commence sur le matériel : Mohammed veut notre niveau, Tonio dit non, Mohammed s'énerve et commence à lui dire qu'il a bien vu que Tonio a mal fait son boulot sur les tours puisqu'il a fallu ajuster mais qu'il n'a rien dit et qu'il s'en fiche, en même temps Tonio essaie de crier plus fort en disant que Mohammed peut bien emporter le niveau s'il le veut, et finalement lâche : « Moi, de toute façon, je reste, et toi tu pars ! — Ça veut dire quoi ça ? Ça veut dire que je suis intérimaire ? Mais j'ai déjà été embauché, plusieurs fois ! J'ai quatre métiers, moi. — Moi je te dis qu'à B ils ne t'embauchent pas. » Ils se quittent donc en très mauvais termes, et des anicroches arriveront tout au long de la journée, comme quand par exemple Mohammed lance à Tonio : « Va te faire enculer ! Par un Noir, pas par un Arabe ! » [Note du 04/04/2003]

8.6.2. « Donner la main » : un affaiblissement de l'entraide ?

Il y a un autre moment, moins fréquent cependant, où s'éprouvent de même les différents statuts en présence sur le chantier ; c'est lorsqu'un ouvrier demande de l'aide à un autre. Là aussi, des tendances contradictoires se dessinent, entre coopération et individualisme. La coopération demeure généralement limitée à quelques minutes, chaque équipe ayant sa tâche à accomplir, et ne pouvant se permettre de transgresser durablement les prescriptions des supérieurs. Mais même cette coopération de courte durée est problématique. La demande d'aide peut se heurter à un refus et, là encore, le refus est d'autant plus probable que le statut de l'ouvrier est plus protégé et hiérarchiquement élevé. Le dégradé des positions hiérarchiques est également un dégradé de l'obligation de disponibilité : un manœuvre intérimaire est par obligation bien plus disponible qu'un ouvrier qualifié embauché (lorsque ce dernier vient à aider quelqu'un, c'est une faveur, non une obligation). Entre les deux, les ouvriers qualifiés intérimaires sont partagés entre leur statut d'intérimaire qui les met en état d'infériorité vis-à-vis des embauchés et fait d'eux une main-d'œuvre d'appoint, et leur qualification qui les destine à des tâches particulières en dehors desquelles ils peuvent s'estimer dévalorisés. La définition de leur position sur le chantier se fait au cas par cas, selon leur expérience, leur ancienneté sur le chantier, leurs relations avec les chefs.

Dans le fait d'accepter ou de refuser de « donner la main » comme on dit sur le chantier, se révèle le statut de l'ouvrier ; statut à la fois reçu, façonné par l'organisation du travail, mais qu'il faut encore prouver et éprouver par la réponse qu'on va faire. Le statut est reproduit, mais il peut être aussi en partie inventé (surtout dans le cas des intérimaires dont le statut est

ambigu) dans ce moment particulier. Là encore, c'est un moment où peuvent s'expliciter les positions et relations, comme dans cet exemple, sur B1 toujours :

Saïd, un coffreur intérimaire qui travaille seul, me demande deux ou trois fois quelques menus services : lui donner un objet lorsqu'il est sur une tour, l'aider à déplacer la tour, etc. Tonio n'est pas d'accord : « Ça fait déjà trois fois qu'il te demande un service. Il faut que tu t'habitues à dire non. » Dans l'après-midi, c'est un autre coffreur intérimaire qui me demande un service. Tonio, que, du coup, je fais attendre quelques secondes, me dit : « Tu les habitues mal ». Puis c'est encore Saïd, mais Tonio m'interdit d'aller l'aider et m'envoie chercher un niveau (alors qu'il allait le chercher lui-même) pour m'empêcher d'aller l'aider. Il me refait la leçon, ensuite, sur le fait qu'on m'en demandera toujours plus si l'on sait que je réponds à ces demandes. Je réponds : « Mais je ne suis que stagiaire, je sais pas si je dois ou pas... — Lui, il est moins que toi. Parce que lui, il peut partir du jour au lendemain, tandis que toi, tu as un contrat. » [Note du 05/05/2003]

Dans ce cadre, comme le notait Marcelle Duc, nombreux sont les témoignages qui insistent sur la diminution, voire la disparition de l'entraide sur les chantiers.

« Avant dans le bâtiment, il y avait de l'ambiance. On travaillait en équipe, quand il y en avait un qui était absent, on se débrouillait en équipe pour faire son travail, et on faisait pression sur le patron pour qu'il lui paie sa journée. Maintenant, c'est chacun pour sa pomme dans le bâtiment. »

[Ancien coffreur, formateur en bâtiment]

Plus généralement les références sont nombreuses, parmi les ouvriers, qui en appellent à un « *dans le temps* » présenté comme meilleur. Il est malaisé de faire la part entre la réalité et une tendance à idéaliser le passé. Mais ces propos sont intéressants, moins pour ce qu'ils racontent du passé, que pour ce qu'ils disent du présent. La comparaison avec le passé sert à mettre en saillance des traits (souvent négatifs) de l'organisation actuelle des chantiers. Selon ce discours, l'évolution la plus notable tiendrait dans l'augmentation des cadences et l'impossibilité croissante de faire du « *bon travail* », même pour les ouvriers les plus qualifiés et/ou les plus stables.

« On va finir un chantier comme ça, et s'il y en pas un autre tout de suite derrière, la boîte elle coule. Parce que... Dans le temps, quand j'ai commencé à bosser, on restait à la fin du chantier, avec les compagnons, jusqu'à la fermeture du chantier. Mais aujourd'hui c'est plus le cas. On va tout de suite sur un autre. (...) On fait pas du bon

boulot. Vingt ans en arrière, on faisait du bon boulot. On prenait le temps, bien préparé, bien coffré, bien ferrailé, bien comme il faut... »

[Chef de chantier]

« C'était ça dans les années 60, et même 70-80. Pas speed, du travail bien fait. »

[Assistant chef de chantier ferrailleur]

Face à ces conditions de travail que peu de travailleurs des chantiers estiment satisfaisantes, quelles sont les résistances ? Comment s'expriment-elles ? Peuvent-elles menacer les objectifs de production ?

CHAPITRE 9.

RESISTANCES ET EVASIONS**LE SYSTEME DE LA PRECARITE MENACE PAR LUI-MEME**

« Si nous ne produisons pas ce que nous pourrions produire, si nous ne conservons pas les matières premières, les instruments de travail comme nous pourrions le faire, c'est que nous n'avons aucun intérêt à la prospérité du maître ; il nous paie le moins qu'il peut, nous faisons du travail le moins que nous pouvons ; il nous dispute durant une heure le prix de notre salaire, à notre tour nous lui disputons notre travail durant toute la journée. »

J.-P. Drevet, ouvrier mécanicien de la première moitié du XIX^e siècle¹

« Dans nos vies les bons moments sont rares comme l'oseille / Ça nous empêche pas de nous la faire belle dès que l'occasion se présente / On doit rien à personne et c'est pour nous-mêmes que l'on représente. »

Scred Connexion, « On doit rien à personne », album *Du mal à se confier*, 2002

Sur le chantier A1, Fernando, un coffreur avec qui j'ai travaillé durant quelques jours, se révélait un expert dans l'art d'improviser (et de masquer) des pauses – art dont le raffinement est proportionnel à la censure qui lui est imposée. Un autre ouvrier le voyant inoccupé dans un coin du bâtiment, lui suggéra de se mettre à travailler. « *Non, moi je cherche l'argent, le travail je n'en ai pas besoin* », fut la réponse de Fernando.

Un tel cynisme demeure rarement affiché – de même qu'une telle volonté d'en faire le moins possible est difficilement tenable, exigeante en ingéniosité et en vigilance, exposant son

¹ Cité dans Cottureau, 1980 : 72.

promoteur à la sanction de la hiérarchie et aussi, parfois, au mépris de ses pairs. S'aménager des pauses n'est pas de tout repos. Mais Fernando n'est pas un fou ou un extraterrestre. Il ne fait qu'exprimer radicalement ce qui est contenu dans toute relation salariale : « *Pour un salaire donné, mon intérêt est évidemment, et en toute honnêteté marchande, de fournir le moins possible de valeur-travail* » (Beauvois, 1983 : 59). Symétriquement, l'intérêt de l'employeur est d'obtenir le plus possible de « valeur-travail ». A partir de ce constat logique, une étude concernant des travailleurs salariés ne saurait poser uniquement cette question longtemps ressassée : pourquoi les travailleurs ne travaillent-ils pas plus ? Car le problème est tout autant : pourquoi travaillent-ils autant² ?

Le chapitre précédent a essayé de répondre à cette question dans le cas du gros œuvre francilien : au-delà de l'obligation d'aller travailler pour gagner sa vie (discipline de la faim), les travailleurs sont, dans le cours du travail même, contraints de s'impliquer en raison de la surveillance constante de la hiérarchie et de l'organisation du travail en flux tendu. Il n'est pas besoin de postuler une « fausse conscience » ou une « mystification » de travailleurs qui croiraient que les intérêts du patron sont aussi les leurs, pour expliquer leur engagement dans le travail. D'autant plus que ce postulat est démenti au quotidien par la distance critique qu'établissent les travailleurs du bâtiment vis-à-vis des conditions qui leur sont faites.

Cette distance n'est pas sensible que dans les mots ; elle se traduit aussi par des pratiques. Certes, le bâtiment est la lanterne rouge de la contestation organisée, et ce depuis des décennies – peu de chantiers ont fermé en mai 1968, comparés aux usines. Mais la faiblesse de la revendication collective, réservée à la minorité stable des effectifs salariés, ne doit pas masquer la fréquence des révoltes et des défections individuelles. Il s'agit là d'un mode de

² Cf. Michael Burawoy (1979 : X-XI – ma traduction) : « *Le débat qui traverse la littérature de la sociologie industrielle est pris dans la même problématique – pourquoi les travailleurs ne travaillent pas plus dur. La différence entre les explications radicale et conservatrice repose dans leurs hypothèses. Les radicaux rendent compte de la restriction de la production comme une expression de la conscience de classe, du conflit inévitable et structurel entre le capital et le travail, ou de la nature aliénante du travail. Les conservateurs, de l'autre côté, partant de l'hypothèse d'une harmonie sous-jacente, attribuent la restriction de la production à l'indolence naturelle des travailleurs, à la pauvreté de la communication entre travailleurs et managers, à l'attention inadéquate portée au côté humain du travailleur, ou à la "fausse conscience" de travailleurs qui ne jugent pas que leurs intérêts sont les mêmes que ceux du management. De la manière dont j'ai saisi la question, les perspectives du conflit et du consensus semblaient toutes deux sonner faux par rapport à ce qui passait effectivement dans l'atelier. Le terrain du discours devrait plutôt être transformé et la question originale posée en des termes différents. Ainsi que les Lynd l'ont exprimé en 1929 : pourquoi les travailleurs travaillent-ils aussi dur ?* »

résistance peut-être moins efficace, moins orienté vers une amélioration de l'ordre des choses, mais qui pourtant pose des problèmes aux entreprises du bâtiment.

Ce que montrent les tendances qui seront étudiées dans ce chapitre, c'est qu'à force de vouloir « le travail sans la personne », à force de faire comme si la seconde n'était pas le support du premier, les entreprises prennent le risque de ne même plus avoir le travail. Car la production d'énergie humaine n'est pas comparable à celle d'une machine ; elle nécessite un minimum de loyauté, de fiabilité, que les salariés prodiguent d'autant moins qu'on les trompe et qu'on les précarise. Elle nécessite également que les conditions de transmission des savoir-faire soient préservées.

9.1. « Même un robot serait fatigué » : endurer le travail... et y échapper

9.1.1. L'usure

Sur le chantier A2, au réfectoire, le type qui est à ma droite, un maçon finisseur d'une cinquantaine d'années, est aujourd'hui à la fois triste et remonté. Après avoir raconté son histoire en arabe au type d'en face, c'est à moi qu'il raconte : hier son fils a été malade, il a dû l'emmener à l'hôpital et donc être absent. Et aujourd'hui il cherche à rattraper son travail, et surtout Michel [le chef de chantier] veut lui faire rattraper. « J'ai travaillé comme un fou. Et le chef il arrive, il me dit : “T'as pas encore fini ?” Il me redit ça encore une fois, je te jure que je... On ne parle pas aux gens comme ça ! » Il revient de manière générale sur la cadence qu'on lui impose : « C'est incroyable, incroyable. Même un robot serait fatigué. » [Note du 11/05/2004]

L'expression de l'usure au travail est fréquente. Elle dépasse la description de la pénibilité endurée sur le chantier même, pour souligner toutes les dimensions par lesquelles les conditions d'exercice du travail contaminent le vécu hors travail. La moindre de ces dimensions n'est pas la sexualité.

Et ce, même dans des discussions où la vantardise est la règle. Sur un petit chantier, Gabriel, manœuvre intérimaire, engage une discussion sur mes perspectives sexuelles du soir, qu'il envisage de manière pessimiste après une pareille journée (nous portons des sacs de gravats quasiment toute la journée, dans des escaliers).

« Tu seras trop crevé, tu ne pourrais rien faire. C'est vrai, si ta copine te touche, tu ne voudras rien du tout, tu vas dormir, c'est tout. » Il lance ainsi une grande controverse, car les deux autres ouvriers présents, embauchés, marquent un désaccord de principe. « Il faut baiser, dans la vie il faut baiser, pas seulement le week-end, l'homme il en a besoin. » Et l'un des deux d'égrener les cadences sexuelles de plusieurs gars de la boîte, parfois âgés, et qui continueraient à « tirer tout ce qui bouge ». Gabriel marque son scepticisme. « Ça dépend, ça dépend. Ça dépend de ton âge, mais ça dépend aussi du boulot que tu fais. Les gars du bâtiment, ils ne bandent plus. A un certain âge ils ne bandent plus, les gars du bâtiment », répète-t-il avec un air triste. [Note du 27/09/2001]

Au chantier B2, cachés le temps d'une pause, un manœuvre intérimaire et moi discutons. Il me recommande de quitter le secteur : « Le bâtiment ça ne vaut rien. Même si tu gagnes beaucoup, ça ne vaut rien. A 40 ans, tu es fatigué, tu ne peux plus que regarder ta femme. Mon père me l'a dit : "A 40 ans j'étais tout le temps fatigué, je ne faisais que regarder ma femme". » [Note du 24/02/2004]

Si la contamination de la vie hors-travail par les conditions de travail est le plus souvent mentionnée dans le domaine sexuel, on la retrouve à propos d'autres choses, par exemple les rythmes de sommeil – nombreux sont les ouvriers se plaignant de la fatigue.

Dans le vestiaire du chantier A2, un vendredi soir, le chef d'équipe ferrailleur qui se change à côté de moi me demande : « Ça va ? — Oui et toi ça va ? — Chouïa, chouïa. — Ça va quand même mieux le week-end ! — Un week-end à dormir. Des fois je me dis que je vais dormir jusqu'à 10h, 11h, et en fait à 5h ou 6h je suis réveillé et c'est fini. C'est l'habitude... » [Note du 07/05/2004]

La pénibilité est telle que les ouvriers expriment parfois des sentiments mitigés lorsqu'ils sont renvoyés, surtout les intérimaires. Ne pouvant se permettre d'abandonner, ils apprécient que la décision soit prise à leur place :

« Ils payaient mal. Mal, mal. Tu travailles 41h par semaine. Neuf heures par jour, pendant quatre jours. Le vendredi, tu travailles cinq heures. C'était avec Intérim BTP. Il faut que tu partes d'ici [le foyer] à 5h, 5h30 le matin. Mais si tu n'as pas le courage... (...) J'étais pressé que le boulot soit fini. Quand le boulot s'est fini, j'ai dit : "Dieu merci". »

[Koïta, manœuvre intérimaire sur B1]

« Dans ce métier, comme je te disais, c'est tellement dur, des fois tu es content quand on te dit fin de mission. »

[Nordine, ferrailleur intérimaire sur D – note du 15/07/2004]

9.1.2. *Se reposer*

L'enjeu, sur le chantier, est donc de protéger son intégrité physique, de se ménager, autant que faire se peut. Mais en dehors du repas, toute pause est illégitime si elle n'a pas une raison technique (attente de la grue par exemple). Aussi l'aménagement est-t-il clandestin par nécessité. On se cache pour se reposer, ce que les hiérarchies devinent mais ne peuvent entièrement empêcher.

Sur le chantier B1, Youssef est un jeune aide-coffreur embauché. Tous les deux nouveaux sur le chantier, nous nous retrouvons parfois lorsque nous nous cachons, ou profitons d'un ordre qui nous est donné de chercher du matériel pour « tourner »³. Cette fois, un chef lui a demandé d'apporter le vibreur. C'est ce qui sert à vibrer le béton coulé, il s'agit d'un grand tuyau qui se termine par un long capuchon en métal, et relié à un générateur. Le tout pèse très lourd et est difficile à porter. Du coup, Youssef esquivé le commandement et se cache en espérant qu'on l'oublie : « Si un vieux, il veut mourir, il fait ça. Mais moi je suis jeune, j'ai 23 ans, je ne veux pas me niquer le dos. »

Même chantier, quelques heures plus tard en fin de journée, je me retrouve avec les deux coffreurs intérimaires de mon équipe, fatigués. On se cache dans un coin sombre du sous-sol, moins exposé car le plancher au-dessus est avancé. On discute un moment puis le chef arrive. Le voyant, Moktar, l'un des deux coffreurs, lance le signal de la dispersion : « Il faut tourner ». On se met à enlever les étais et bois qui traînent près du béton de ce matin et on les range : « On fait semblant », dit Moktar. Mais à faire semblant comme ça, on travaille quand même pas mal. [Notes du 23/04/2003]

Sur un chantier où je n'ai travaillé qu'une journée, il y avait deux manœuvres à mon arrivée. A 8h30 environ, alors que Mamadou, l'un des manœuvres, et moi sommes autour de la benne, Keïta le second manœuvre nous rejoint et jette rageusement ses gants et son casque. Il vient d'apprendre qu'il est renvoyé. « J'ai fini depuis hier, et ils ne m'ont rien dit. » Dans l'heure qui suit, j'interroge Mamadou sur le pourquoi du renvoi de Keïta. « Il est con, il ne foutait rien. Le chef était là, et il ne faisait rien. Il faut faire ton travail, quand le chef n'est pas là, tu prends des pauses, et puis c'est bon. » [Note du 21/03/2002]

³ Sur le même chantier, une fin d'après-midi où je m'acquitte seul d'une tâche avec une certaine lenteur, feignant de chercher un outil, Mohammed, un coffreur intérimaire, me lance avec un grand sourire : « *Qu'est-ce que tu cherches encore ? Tu cherches 4 heures et demi ? Je l'ai croisé par là [lui-même est allé se promener un peu, vers 16h – sourire entendu], mais il est un peu plus loin, encore.* » [Note du 15/04/2003]

Mamadou était par ailleurs un expert en pauses cachées dans les sous-sols du bâtiment. Bien que les chefs n'en soient pas entièrement dupes (l'un d'entre eux l'appelait de loin en disant : « *Où est-ce que t'es caché encore ?* »), Mamadou conservait sa place. Selon lui, Keïta n'est pas fautif d'avoir cherché à se reposer, mais de l'avoir montré.

Le contrôle est pesant, puisque les chefs d'équipe ont simultanément un rôle de direction des opérations et de contrôle. Or ils sont nombreux – et c'est sans compter la présence, redoutée, de « mouchards » parmi les ouvriers. Aussi ce qu'un électricien du chantier B2, « *feignant* » autoproclamé, appelait le « *petit pipi d'une heure* », est-il drastiquement limité par la surveillance. Il ne faut pas négliger alors ce que les pauses doivent à la volonté de tromper et contourner la discipline : plutôt que d'être un moment de repos, elle est une tension contestataire, un moyen d'affirmer son autonomie, un jeu. Comme les postes ne sont pas fixés de manière très rigide, comme les mêmes tâches peuvent être exécutées par différents ouvriers, comme il est donc possible d'être mobilisé par le chef « au pied levé » à la place d'un autre, le jeu consiste plutôt à être l'autre.

Sur le chantier A2, le « retard » est aujourd'hui plus important que d'habitude. Il est plus de 16h (s'il n'y a pas d'heures supplémentaires, on part à 16h30), la plupart des voiles du chantier attendent d'être coulés, il y en a même un dont le panneau n'est pas fermé (c'est-à-dire que la seconde banche n'est pas placée). « C'est la catastrophe », dit Michel le chef de chantier, d'un air dégoûté, au conducteur de travaux qui vient regarder. Une équipe de bancheurs est mobilisée et stressée en permanence par Michel. Il faut chaud et Arnaud, un jeune embauché de mon âge, n'en peut plus d'imaginer la journée se rallonger encore. Je suis en revanche dans un petit groupe de coffreurs dont la problématique est inverse : nous avons fini notre tâche du jour, comment nous occuper pendant les vingt ou trente dernières minutes qui restent ? Car si Michel nous voit inactifs, il risque de nous réquisitionner et du coup de nous imposer des heures supplémentaires. Nous mimons donc une activité (en plaçant et replaçant du matériel), avant de partir vers 16h25, sur la pointe des pieds. Patrick pourtant se fait réquisitionner – seulement pour cinq minutes, il est rassuré. Dans notre « fuite », nous croisons l'apprenti qui lui aussi se cache et se dépêche : « Si je tombe sur Michel, il va encore me donner quelque chose. » Une fois au vestiaire, donc sortis d'affaire, on exulte, et il y a plus que la joie d'avoir échappé à des heures supplémentaires (que, par ailleurs, certains apprécient). C'est très secondairement que l'on plaint ceux qui sont restés là-haut. [Note du 8/06/2004]

Sans recourir à la pure et simple pause, un autre moyen d'échapper à la surveillance consiste à « faire semblant », comme le recommandait Moktar sur B1. Faire semblant de s'activer à une tâche, ou travailler à une tâche inutile et solitaire, à l'abri des ordres, des exigences de coopération et de cadence ; ne travailler à bon rythme qu'à la vue du chef, et ralentir le reste du temps. Interpréter ce type de recommandations (comme par exemple « *on ne va pas se faire chier* » avant d'entamer une opération), fréquentes sur les chantiers, n'est pas facile. On peut les voir comme une prise de distance purement imaginaire, formelle : dérisoire manifestation d'autonomie alors que le contrôle et l'organisation du travail empêchent de ralentir le rythme ou de se soustraire à sa tâche. De fait, certains ouvriers ponctuent les tâches les plus cadencées et les plus pénibles, qu'eux ou leurs subordonnés exécutent, par ce type d'incantations. Sorte de baume psychologique, de « péché en pensée » comme dirait un religieux, qui permet à la fois de satisfaire aux exigences du poste et de (se) démontrer que l'on n'y adhère pas entièrement⁴. S'il s'agissait d'une prise de distance purement psychologique vis-à-vis du rôle assigné, elle n'effraierait pas trop les directions de chantier, pour qui la production est l'objectif prioritaire – par quelles médiations psychologiques passe l'acceptation de la subordination par les ouvriers est pour elles un souci secondaire.

Interprétation en partie valable : la mise à distance intérieure est toujours plus productive que le pur et simple refus de travailler. Mais en prétendant toujours qu'« *on ne va pas se faire chier* », et même si cette prétention est démentie la plupart du temps, on justifie les ralentissements toutes les fois qu'ils sont possibles. Et, lorsque les ouvriers « font semblant », lorsqu'ils travestissent la pause en travail, il est plus difficile pour la hiérarchie de repérer et sanctionner les ralentissements.

Sur un petit chantier, nous sommes deux manœuvres intérimaires, recrutés pour quelques jours afin de monter à la main cent plaques de placoplâtre par l'escalier de service d'un immeuble de bureaux. Notre chef est un ouvrier qualifié qui travaille au cinquième étage. Il est donc à la fois occupé à son travail et peu soucieux de nous presser, sachant le travail fatigant. Fatigue qu'exprime l'autre manœuvre : « Si tu fais ça tous les jours, à 40 ans tu es mort. Même pas à 40 ans... Avant ça, tu es mort. » Au fur et à mesure, nous prenons nos marques, évaluons la surveillance,

⁴ Autre exemple de mise en conformité présentée presque comme une tromperie, lorsque Patrick (chantier A2) explique sa disponibilité à l'égard de l'entreprise : « *Il me demande si je peux, moi je dis oui, je n'ai rien d'autre à faire. Il faut savoir se rendre disponible... Parce qu'il faut être malin aussi. Quand tu remplis les fiches carrière, les trucs comme ça, ils te demandent tes disponibilités, si tu es prêt à être disponible, si tu aimes l'entreprise... Alors il faut leur faire croire.* » [Note du 04/06/2004]

et prenons de plus en plus de pauses, notamment à mi-parcours : au troisième étage, on repose la plaque et on s'arrête quelques minutes. Une fois où le chef se trouve près de nous, nous ne prenons pas cette pause, bien que nous le sachions conciliant. Lors des deux premières heures de travail, nous montons 14 plaques ; 21 lors des quatre heures qui suivent. Deux jours plus tard, nous montons également 21 plaques, mais en huit heures de travail. Le but que nous nous assignons est non seulement de nous reposer, mais aussi de ne pas aller trop vite afin d'allonger notre mission jusqu'au vendredi. Car il est évident que si nous finissons le jeudi, nous ne trouverons pas d'autre mission pour le lendemain. [Notes du 26 au 28/02/2002]

Une autre manière de « se reposer » est de se choisir une tâche, de préférence pas trop fatigante, peut-être utile, dans un coin relativement caché du chantier. On se procure alors un repos physique (en travaillant à son rythme) mais aussi psychologique : s'abriter des ordres qui pleuvent est souvent présenté comme un but en soi. Ainsi sur le chantier B1, en fin de journée, deux chefs d'équipe parlent de deux coffreurs intérimaires présents sur le chantier depuis quelques jours, qui travaillent ensemble dans un coin du chantier depuis le début de l'après-midi : « Qu'est-ce qu'ils font ? C'est toi qui leur as demandé de faire ça ? — Non, moi je ne leur ai rien dit aujourd'hui. — Bon, ils travaillent gratuit alors ». Du coup, l'un des deux va leur donner de nouvelles consignes. [Note du 28/04/2003]

Sur le chantier B2, je travaille avec Karim, chef d'équipe, et Ahmed, un ferrailleur. Karim doit partir plus tôt, vers 15h, et nous dit de ferrailer un palier en son absence. Une fois qu'il est parti, nous prenons d'abord une pause d'un quart d'heure, cachés. Puis je suis Ahmed, le ferrailleur, qui, au lieu de nous conduire au palier, nous amène au plancher que nous avons ferrailé ce matin, où s'affairent à présent les coffreurs. Ahmed tourne un peu, pose une main sur le parapet et jette un regard scrutateur sur l'ensemble du chantier. Je demande naïvement : « Tu cherches quelqu'un ? » C'est par un sourire entendu qu'il me répond, je comprends sa consigne implicite : on tourne. On fait quelques attaches inutiles sur le plancher puis on redescend, méprisant le palier dont parlait Karim, avant d'être appelés par Armando, le chef de chantier. En tout, une bonne demi-heure de « volée ». [Note du 19/02/2004]

Les chefs sont nombreux, et tout chef peut rappeler à l'ordre un ouvrier qui manifestement ne fait rien. Mais lorsqu'un ouvrier mime une activité, ou se consacre à une activité relativement reposante mais inutile, il n'y a guère que le chef qui le commande habituellement qui puisse apercevoir la supercherie. Dans le premier exemple, une préoccupation s'ajoute, pour l'ouvrier, à la volonté de s'épargner : c'est la préoccupation de l'intérimaire qui a intérêt à allonger sa mission. Payé à l'heure et non à la tâche, sachant sa mission probablement achevée avec la tâche particulière qu'on lui a donnée, son intérêt est totalement opposé à celui de son patron : étirer au maximum le temps nécessaire à l'exécution du travail.

9.1.3. Mise à distance du travail par les salariés : quelle réponse des hiérarchies ?

Au-delà des ralentissements, le désintérêt des ouvriers pour leurs tâches peut aller jusqu'aux vols ou aux sabotages. Les discours justifiant les petites « prises » sur les biens du chantier (on emporte des marteaux, des pinces, des casques, des chaussures de sécurité, des mètres, des crayons...), vues comme (maigres) contreparties des bas salaires et de la pénibilité, peut également servir à autoriser des prises plus grosses – il est fréquent que des matériels plus lourds disparaissent (marteaux piqueurs, tronçonneuses...)⁵. Quant aux sabotages, rares sont les opérations conçues comme tels. Mais là encore, les discours, surtout ceux des ouvriers les moins intégrés aux chantiers, disculpent sinon vantent la « mauvaise volonté » et le dégoût du travail bien fait. Bien des ouvriers qui se sentent opprimés par leurs conditions d'emploi et de travail le traduisent par cette sentence : « *C'est pas un métier* », qui leur fait nier leur propre savoir-faire, et exclut l'envie d'investir ce savoir-faire dans des tâches. J'ai dit au chapitre 7 qu'en matière de respect des règles de sécurité, l'argument le plus invoqué et le mieux entendu est celui de la sanction hiérarchique, non de la sécurité elle-même : déresponsabilisés (ou même « irresponsabilisés »), niés dans leur capacité d'agir, les ouvriers ne peuvent guère manifester leur autonomie que par la déviance. Surtout, les discours qui incitent plus ou moins au sabotage ne sont peut-être qu'une manière de dire qu'en l'état actuel de la cadence, il est impossible d'exécuter un travail dont on soit satisfait. Le « sabotage » ne consiste pas en des malfaçons délibérées et guidées seulement par des mauvaises intentions, mais en des ratés assumés dans le cadre d'une organisation du travail sur laquelle les ouvriers n'ont pas prise, et ont renoncé à avoir prise⁶.

Par exemple, sur B2, après une journée au rythme soutenu, Karim, moi et quelques autres finissons d'installer des armatures de poutres. Le plus pénible consiste à

⁵ Toutefois, les vols qui coûtent le plus cher aux entreprises sont les vols d'engins de chantier, vols facilités par l'absence d'immatriculation et, semble-t-il, l'existence de réseaux de trafic et d'une forte demande, par exemple dans les Balkans (« Plusieurs milliers d'engins de chantier volés chaque année », *Batiactu*, 08/12/2003). Contrairement aux petits vols qui peuvent marquer une faible intégration de leurs auteurs au chantier, le vol d'engins nécessite des complicités (notamment pour l'accès au chantier) que des ouvriers faiblement intégrés au collectif de travail ne peuvent fournir.

⁶ Lorsque Stéphane Beaud et Michel Pialoux parlent, à propos de l'usine Peugeot de Sochaux, d'une « *résistance qui ne parvient pas à déboucher sur la définition d'objectifs stratégiques mais qui se marque plutôt dans le constat résigné du "bordel" et dans une satisfaction morose à dénoncer ce "bordel"* » (2004 [1999] : 111), la ressemblance avec l'ambiance des chantiers est frappante.

installer des barres de renfort (barres qui relient des poutres, une fois installées, entre elles). Il faut faire glisser les barres dans le maillage des poutres déjà assemblées, ce qui est long et donne de multiples occasions de se pincer les doigts. Lassé, Karim suggère à Abdel qu'on ne rentre pas les deux dernières barres à l'intérieur des armatures, mais qu'on les attache à l'extérieur des poutres ; Abdel est contre (le risque est que les barres, mal attachées, se détachent au moment du coulage et touchent le coffrage). Mais, Abdel parti, Karim décide quand même de les attacher à l'extérieur : « On ne va pas rester jusqu'à ce soir ».

Pour contrer ces détournements, ces supercheries, ces « *adaptations secondaires* » comme dit Goffman⁷ (1968 : 245), quelles peuvent être les stratégies des entreprises ? D'un côté, investir davantage encore dans le contrôle, au risque de transformer les chefs d'équipe en policiers et de gêner leur activité productive⁸. Dans cette logique, il faudra toujours investir davantage, puisque le surcroît de contrôle entraîne un surcroît de précaution et de dissimulation du côté des ouvriers. Une autre manière d'accroître le contrôle est d'accentuer l'éclatement des statuts, qui peu à peu ruine les quelques solidarités nécessaires à la dissimulation⁹. D'un autre côté, plutôt que de contrôler plus, les entreprises peuvent choisir de gagner davantage de loyauté des ouvriers. Un simple exemple : donner l'assurance, même implicite et informelle, à

⁷ Plus précisément, des « *adaptations secondaires intégrées* ». Ces adaptations sont secondaires en ce qu'elles viennent en arrière-plan d'une adaptation primaire, qui suppose que l'individu « *est préparé et se trouve obligé de vivre dans un univers qui est fait pour lui* ». L'individu a intégré le rôle que l'organisation lui assigne, il en accepte ou du moins en remplit, même partiellement, les objectifs correspondants. Mais parallèlement à cette adaptation primaire, l'individu développe une adaptation secondaire, c'est-à-dire « *toute disposition habituelle permettant à l'individu d'utiliser des moyens défendus, ou de parvenir à des fins illicites (ou les deux à la fois) et de tourner ainsi les prétentions de l'organisation relatives à ce qu'il devrait faire ou recevoir, et partant à ce qu'il devrait être. Les adaptations secondaires représentent pour l'individu le moyen de s'écarter du rôle et du personnage que l'institution lui assigne tout naturellement* » (Goffman, 1968 : 245). L'adaptation secondaire est dite « *intégrée* » dès lors que, tout en contournant certains des règlements de l'organisation, elle ne remet pas fondamentalement en cause le fonctionnement et la légitimité mêmes de l'organisation – dans le cas contraire, Goffman parle d'adaptation secondaire « *désintégrant* » (*ibid.* : 255), mais elle n'est plus à proprement parler une adaptation.

⁸ Pour ceux qui ont vécu une dépossession de certaines de leurs attributions d'organisation, seul demeure ce rôle répressif, comme l'exprime un chef de chantier ferrailage proche de la retraite : « *Dès l'instant où tu es responsable de quelque chose de A jusqu'à Z, tu t'investis en tout. Dès l'instant où on te l'enlève, on te demande de surveiller le personnel, d'être un gendarme et de pas organiser ton travail... (...) C'est vrai, on est devenu gendarme... On ne fait plus notre travail.* »

⁹ Même s'il y a autant de dissimulations possibles que de relations de hiérarchie. Tandis que les ouvriers dans leur ensemble peuvent se cacher du patron ou de ses représentants, les intérimaires pourront se cacher des embauchés et théoriser leurs détournements comme une résistance à la domination qu'exercent ces embauchés. Ainsi, sur A2, un jour où je travaille avec Mohammed, un coffreur intérimaire, ce dernier me dit : « *Doucement, vas-y doucement. Un peu avec la tête, un peu avec le corps. Tu réfléchis comme ça, tu regardes, tu attends un peu, 5 minutes, pour te reposer. Tu sais, les mecs des boîtes, c'est toujours pareil, ils veulent que tu travailles pour eux. Ils voient que les intérimaires travaillent bien, ils veulent se reposer sur eux. Tu as déjà travaillé dans des intérim ? Tu sais ce que c'est. C'est inadmissible, mais ils le font. Encore ils sauraient mieux le travail que nous, là d'accord, mais souvent c'est des bons à rien. Le chef, il le voit, il ne dit rien. Mais par contre les intérimaires, ils n'ont pas d'augmentation, pas de primes...* » [Note du 24/05/2004]

un intérimaire que la durée de sa mission dépassera la tâche qui lui est actuellement confiée incite ce dernier à « bien » faire son travail plutôt qu'à l'étirer en longueur. Mamadou, déjà cité, exprime ainsi les intérêts bien compris de lui-même comme de ses supérieurs :

« Au début, tu peux pas la faire la pause, non. Par exemple s'ils te connaissent ils vont pas te contrôler. (...) Mais s'ils te connaissent pas, tout le temps ils vont te regarder "quand tu finiras ça, tu viens faire ça, quand tu finiras, tu viens faire ça..." Mais moi ils me connaissent, bon je peux profiter des fois, tu vois ? Je peux me reposer un peu. Pas seulement toute la matinée daïe, daïe, jusqu'au soir, non. Au début, oui. Au début je me forçais. Mais la fin comme ça, pour l'instant, non, vraiment. Pas ça. Le matin, ils me montrent un travail, et voilà. Des fois même je sais ce que je dois faire, alors je vais le faire. »

Ce que la hiérarchie perd avec les quelques « libertés » que prend l'ouvrier, elle est susceptible de le regagner par des économies sur le contrôle, moins nécessaire dès lors que l'ouvrier est jugé digne de confiance. J'examinerai dans les prochains chapitres les modalités de recréation de confiance, dans un cadre qui demeure précaire.

9.2. De la contestation ouverte au repli : une palette des résistances encadrée par le statut

« C'est parce que les gens ont peur, dans le bâtiment. Personne ne va rien dire, et pour quoi ? Cinquante centimes d'euros à la fin du mois ? Tu connais le bâtiment un peu, tu as travaillé dans l'intérim. Si tu interrogues des gars dans le bâtiment, personne ne te dira qu'il est content. Personne n'est content, dans le bâtiment. Moi, je ne suis pas content, comme les autres. Mais on ferme notre gueule. Si tu l'ouvres devant le chef, tu vas être tout seul, et ça va se retourner personnellement contre toi, et rien que contre toi, même si tout le monde est d'accord. Du coup, chacun se guette.¹⁰ »

[Mohammed, coffreur intérimaire sur A2, 20 ans d'expérience – note du 01/06/2004]

Rare, empêchée par « *la peur* », la résistance existe pourtant. Parfois organisée, collective, orientée par un objectif d'amélioration des conditions du travail ; plus souvent solitaire et guidée par le « ras-le-bol », tournée vers un ailleurs plus confortable.

¹⁰ Sur la peur des « *mouchards* », voir les chapitres 11 et 13.

9.2.1. Du centre à la périphérie : du « *voice* » à l'« *exit* »

Au chapitre 7, j'ai raconté la grève sauvage du chantier B2 contre l'obligation de travailler sur des sols verglacés. On se souvient que ce mouvement collectif était mené et organisé par les ouvriers qualifiés et embauchés de l'entreprise générale B, sous la houlette d'un délégué du personnel. Les sous-traitants et les intérimaires manifestaient une attitude beaucoup plus mitigée : soit favorables au mouvement mais en l'accompagnant de manière passive ; soit défavorables, présumant que cela ne leur profiterait pas (ce qui se vérifia pour certains : les intérimaires dont les agences ne payaient pas les intempéries ne pouvaient espérer susciter un mouvement similaire). Au mieux, les embauchés de B se faisaient les porte-parole des personnels plus précaires, restés silencieux par nécessité ; au pire, ils contraignaient ces derniers (car si les personnels de B ne travaillaient pas, les autres ne pouvaient pas travailler non plus) au nom d'intérêts qui leur étaient propres – certes la sécurité est dans l'intérêt de tous, mais dans l'état actuel d'éclatement des statuts, c'est ainsi que des ouvriers sous-traitants et intérimaires l'ont vu. Dans ce cas, exemplaire, comme dans d'autres, la contestation semble se situer dans le camp des ouvriers embauchés, et plus précisément ceux de l'entreprise générale : ceux, donc, qui appartiennent à un « noyau » du collectif de travail, un « centre » stabilisé, tandis que les travailleurs des périphéries, aux statuts plus précaires, ne peuvent se permettre aucune contestation.

Si l'on n'envisage la résistance que sous l'angle de la prise de parole, de la confrontation organisée munie de revendications expresses, ce constat est vrai. Mais on sait, au moins depuis l'ouvrage classique d'Alfred Hirschman, *Exit, Voice and Loyalty* (1972¹¹), que le mécontentement n'emprunte pas forcément la seule voie de la prise de parole (*voice*). Le modèle d'Hirschman est construit à partir de spéculations sur les attitudes des consommateurs vis-à-vis des entreprises, et d'une recherche de l'« *équilibre idéal* » de ces attitudes entre défection (*exit*), prise de parole (*voice*) et loyalisme (*loyalty*), qui permettrait de préserver ou améliorer la qualité des produits fournis par les entreprises. Mais son modèle a été depuis abondamment utilisé pour d'autres domaines que celui de la consommation. Serge Paugam en fait usage pour caractériser les « *attitudes syndicales et politiques* » de salariés, ajoutant aux

¹¹ L'ouvrage apparaît dans la bibliographie sous son titre français : *Face au déclin des entreprises et des institutions*, qui n'est que le sous-titre de l'ouvrage original.

trois catégories d'Hirschman celle d'« *apathie* », et rapportant ces attitudes aux formes d'intégration professionnelle (Paugam, 1999). Combinant deux critères : satisfaction au travail et stabilité de l'emploi, il identifie une *intégration assurée* (satisfaction au travail et stabilité de l'emploi), une *intégration incertaine* (satisfaction au travail et instabilité de l'emploi), une *intégration laborieuse* (insatisfaction au travail et stabilité de l'emploi) et une *intégration disqualifiante* (insatisfaction au travail et instabilité de l'emploi). Ecartant l'idée que les salariés recourent à la défection (contrairement à ce que je soutiendrai), éliminant également l'intégration assurée puisqu'elle ne comporte pas de mécontentement, il associe l'intégration laborieuse à la protestation (*voice*), l'intégration incertaine à la loyauté, et l'intégration disqualifiante à l'apathie (*ibid.* : 729-730). Il peut paraître curieux d'écarter d'emblée l'hypothèse de la défection quand, historiquement du moins, la fuite des travailleurs semble avoir orienté les politiques des employeurs comme des Etats. Yann Moulier Boutang écrit ainsi que « ... *l'invention de la liberté et des régimes constitutionnels sans lesquels le contrat de travail n'est que la dure loi de l'esclavage, s'est opérée beaucoup plus par la voie exit que par la voie voice. Si par le passé, l'histoire a avancé plus vite par la fuite, la déstabilisation du salariat à laquelle on assiste en cette fin du XX^e siècle, n'est pas seulement la nouvelle exclusion des pauvres de l'emploi, elle correspond aussi à un mouvement profond du travail dépendant vers les nouvelles formes de travail libre* » (1997 : XXIII). De deux choses l'une : soit les défections contemporaines de travailleurs ne sont pas vues ou pas analysées comme telles ; soit elles sont effectivement moins importantes que par le passé, et il importe de comprendre ce qui, dans les rapports de production, explique ce changement – ce qui dépasse largement le cadre de cette thèse.

Dans le cas particulier des chantiers, une des présomptions d'Hirschman, à savoir que le « *loyalisme* » est un « *stimulant de la prise de parole* » (*ibid.* : 81) se vérifie pour les ouvriers embauchés des entreprises générales qui, relativement stables dans leurs emplois, fidélisés à leurs employeurs, engagent une contestation qui prend la forme de la prise de parole, à travers éventuellement les syndicats ou d'autres institutions représentatives. Plus le salarié est précaire, moins le loyalisme de l'employeur à son égard est élevé, moins le salarié peut se permettre une prise de parole. Car elle apparaît plus coûteuse et inutile : elle risque de se solder par un renvoi pur et simple, et elle est porteuse surtout quand elle est collective, tandis

que l'individualisation des statuts d'emploi entrave cette formation d'un collectif. Restent alors le loyalisme ou, du côté de la contestation, la voie de la défection (*exit*)¹².

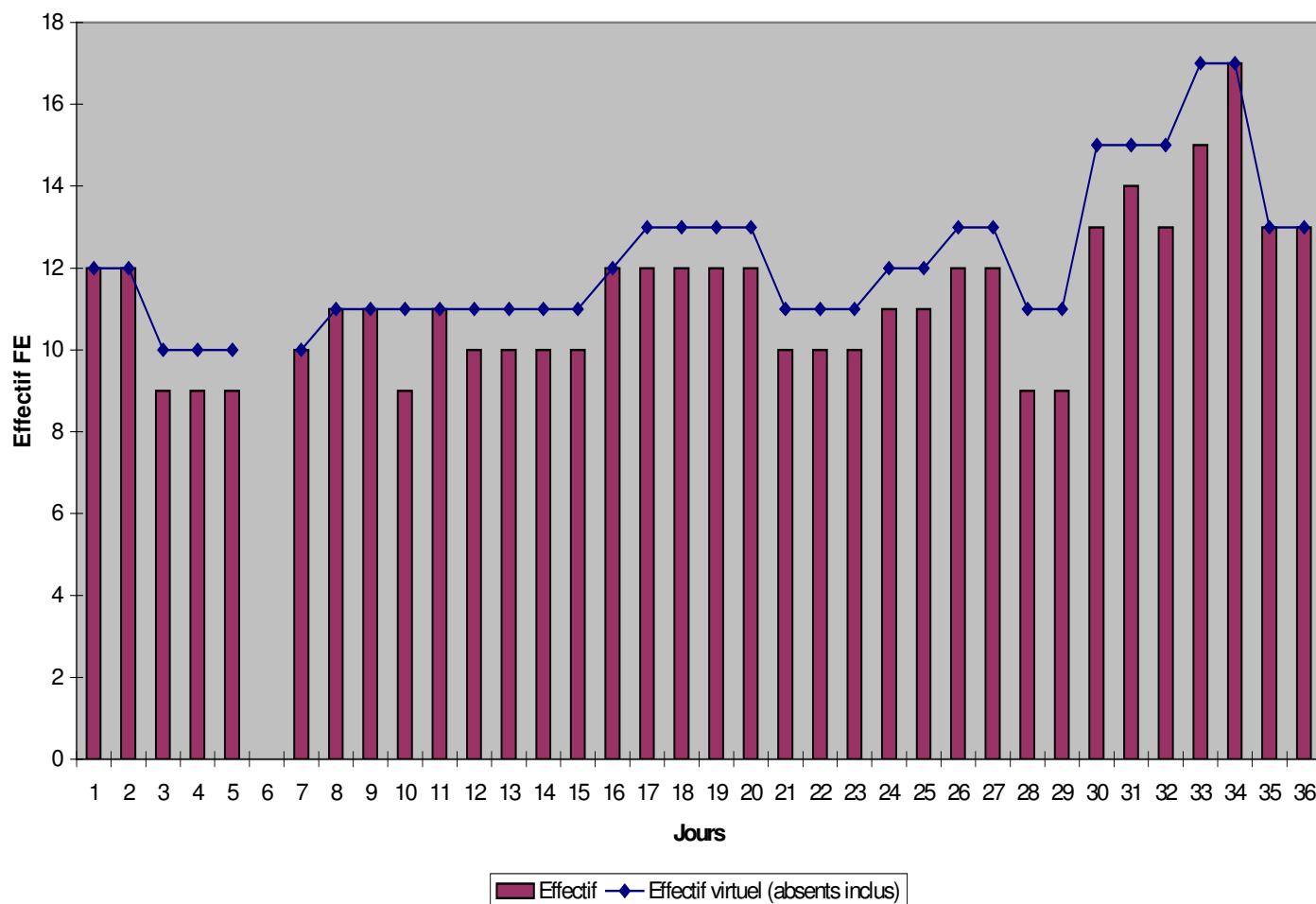
9.2.2. Les formes de l'« exit »

Revenons au chantier B2, et regardons l'effectif de FE : on verra qu'à la contestation volontaire et organisée des coffreurs embauchés, répond chez les ferrailleurs une résistance plus dissimulée et éparpillée. Les ferrailleurs, dépendant d'une entreprise sous-traitante, sont tous intérimaires, sauf le chef de chantier, et issus d'agences d'intérim différentes. Ils étaient en retrait, et certains sourdement hostiles, lors du mouvement collectif mentionné plus haut. Ils sont sans représentation collective, sans possibilité d'organisation. Leur moyen privilégié de la résistance (même s'il n'est pas forcément conçu comme tel) semble alors être l'absentéisme. Le graphique qui suit présente, pour chaque jour, l'effectif prévu et l'effectif réel de l'équipe de ferrailage. Ne sont pas comptés ceux qui ont abandonné définitivement ou qui ont été renvoyés (j'ai dénombré, en tout, 25 ferrailleurs sur deux mois, tandis que l'effectif quotidien ne dépasse jamais 17) ; n'apparaissent, dans le solde entre effectif prévu et effectif réel, que les absents non prévus et dont le départ n'est pas définitif¹³.

¹² Les différentes attitudes caractérisées par Hirschman sont-elles individuelles ou collectives ? Cette question ne le concerne pas vraiment, même s'il semble identifier parfois la défection à un comportement individuel et la prise de parole à un comportement collectif. Une telle identification peut paraître intuitivement logique. Néanmoins, dans le cas du bâtiment au moins, on observe des prises de parole solitaires (ouvriers voulant se faire reconnaître un meilleur statut au sein de l'organisation) comme des fuites collectives (cf. au chapitre 6 les départs d'équipes entières pouvant concerner des dizaines de personnes). Dans le contexte actuel cependant, et comme on le verra dans les pages qui suivent, la prise de parole est plutôt collective tandis que la défection est plutôt individuelle.

¹³ Cette représentation aurait plus de poids si elle pouvait être comparée à une représentation identique des présences et absences des effectifs de l'entreprise générale que malheureusement, étant donné les conditions, je n'ai pu recenser. L'idée que les absences sont moins importantes du côté des embauchés demeure donc assez approximative et impressionniste – même si elle s'est imposée progressivement contre mon intuition première que la précarité de l'intérim engendrait une discipline de tous les instants, défavorable à l'absentéisme.

Variation des effectifs réels et virtuels (absents inclus) des ferrailleurs sur B2



On compte peu de journées sans absents. La petitesse des effectifs rend impossible toute conclusion définitive, mais cela participe d'un faisceau d'indices de la fuite continue de travailleurs – le souci des employeurs n'est pas le moindre de ces indices. Les circonstances des absences sont elles-mêmes éclairantes.

Deux ferrailleurs en particulier étaient souvent absents. Mais le chef ne les renvoyait pas car ils connaissaient le métier et ils travaillaient avec lui depuis un an et demi, pour l'un, et quelques mois pour l'autre.

La première fois où je discute avec le premier, Aïssa, je lui explique mon statut de stagiaire-enquêteur et conclus : « Du coup j'apprends un peu le métier. — Ça c'est pas un métier », est sa réponse immédiate. Aïssa est ferrailleur depuis un an et demi et ne rêve que de quitter le bâtiment, pour faire chauffeur de taxi (mais il faut passer par une formation de quelques mois). En quinze jours, il a eu deux accidents, à chaque fois en se donnant un coup de pince dans l'arcade sourcilière. La première fois, il s'arrête une semaine. La seconde fois, il revient dès le lendemain, mais deux semaines plus tard disparaît à nouveau. Un ferrailleur assez proche d'Aïssa m'explique : « Il se repose un chouïa. Deux semaines peut-être. Il a

dit : “Je ne peux plus”. » Lors du deuxième accident d'Aïssa, Karim, chef d'équipe intérimaire, a fait ce commentaire : « Si ça se trouve, il l'a fait exprès ». Soupçon qui peut paraître choquant, mais lorsque quelques jours plus tard je discute avec Karim des accidents que lui-même a connus, il dit : « C'est moi qui les ai provoqués », expliquant qu'il a fait exprès d'avoir des accidents (bénins) afin de pouvoir échapper un moment au travail, notamment quand le chef l'ennuyait trop¹⁴. Oualid, le second ferrailleur, a quant à lui des absences ponctuelles, toujours imprévues, parfois deux ou trois jours d'affilée. Une fatigue grandissante semble l'accabler. Au début, après une absence impromptue un vendredi, il me dit le lundi qu'il était « trop fatigué ». Le chef lui reproche de « nous avoir laissés dans la merde ». La semaine d'après, la plus froide du mois de janvier, il ne revient qu'une journée après le lundi où nous avons travaillé sous la neige. Dégoûté par le froid et la neige, dit-il, il est resté chez lui – n'ayant même pas l'occasion de savoir que le chantier était arrêté pour intempéries. Dix jours après, il manque encore deux jours d'affilée. Je discute avec lui le lendemain : à nouveau, c'est le ras-le-bol pur et simple qui l'a empêché de venir ; c'est chaque fois au dernier moment, au moment de partir pour le chantier, qu'il décide de manquer. C'est la nécessité financière qui l'a fait revenir. « Si j'ai de l'argent, tout de suite je pars [du bâtiment]. »

[Notes de janvier et février 2004]

L'absentéisme impromptu n'est pas un acte de résistance qui se pose nécessairement comme tel. Mais il en est un, de fait, dans la mesure où l'ouvrier défend alors les intérêts supérieurs de sa santé, physique et mentale, et pénalise le cours de la production. Arrêts de travail « de confort »¹⁵ ? Dans le cas des ferrailleurs, il n'y a pas de toute façon d'arrêt de travail officiel :

¹⁴ Au-delà des accidents sciemment provoqués, peut-on considérer que des accidents indirectement causés par le dégoût du travail, l'abattement moral davantage que la fatigue physique, sont des formes de protestation ou d'évasion ? On peut ici faire une analogie avec une réflexion de James C. Scott, qui se pose la même question à propos de la possession démoniaque que « subissent » des individus particulièrement opprimés, notamment des femmes : « *Qu'il soit possible ou non d'appeler de tels actes résistance [protest] est presque une question métaphysique. D'un côté, ils s'éprouvent comme involontaires, comme possession, ne défiant jamais directement la domination qu'ils visent. De l'autre, ils offrent quelques réparations pratiques, ils donnent voix à une critique de la domination et, dans le cas de cultes de possession, ils créent fréquemment de nouveaux liens sociaux parmi les individus soumis à une telle domination* » (Scott, 1990 : 142 – ma traduction).

¹⁵ Un tel mode de résistance n'est pas propre au bâtiment. Il s'inscrit dans un débat plus large sur les arrêts de travail, relancé avec la loi du 13 août 2004 réformant l'Assurance maladie, qui renforçait notamment le contrôle des arrêts de travail. Les promoteurs de ce renforcement le justifiaient par une augmentation des arrêts de travail (9,2% par an en moyenne au cours de la période 1999-2003 selon le site internet du ministère de la santé), dont 6% seraient injustifiés (même source). Du côté des syndicats, on accuse, plutôt que des abus des salariés, un mal-être au travail. Mais pour les entreprises et la sécurité sociale, la souffrance routinière ancrée dans le travail ne permet pas de se prévaloir d'arrêts maladie. Seules les pathologies incapacitantes le peuvent, et c'est pourquoi les arrêts de travail deviennent des assignations à résidence qu'il s'agit de contrôler. Il y aura toujours une part de vrai dans les discours qui accusent les détournements ou les abus d'arrêts de travail par leurs salariés, car si ces salariés en ressentent fortement le besoin pour eux-mêmes, il est cependant possible de souffrir (physiquement et mentalement) et de travailler. Pour les entreprises, l'arrêt de travail ne se justifie que si le salarié n'est plus à même de produire correctement. Voir à ce sujet le concept de « *normalité souffrante* » proposé par Christophe Dejours (1998 : 43), qui permet d'extraire la souffrance des domaines de la pathologie et de la déviance pour la réinsérer dans les structures psychiques d'individus « normaux » et productifs.

la fragilité du lien salarial, par l'intérim, alliée à la vulnérabilité sociale des ferrailleurs, souvent étrangers précaires ou sans-papiers, fait que le décompte des absences se règle en lien direct avec le chef – soit qu'il paie les heures perdues (en réclamant une contrepartie), soit qu'il les retranche. Ceux qui s'absentent savent qu'alors ils ne toucheront pas d'argent. Autrement dit, il y a là, déjà, une dureté des conditions de travail et d'emploi qui ne permet pas d'imaginer un contrôle et une discipline encore plus poussés à l'égard des absentéistes. Si ceux qui s'absentent savent qu'ils ne seront pas payés et qu'ils risquent de perdre leur emploi immédiatement, on voit mal quelle menace supplémentaire pourrait les faire revenir. Même dans des conditions extrêmes de marchandisation de la force de travail et d'assujettissement des travailleurs (mais peut-être faut-il dire : surtout dans ces conditions), la défection des salariés constitue une épine dans le pied des capitalistes¹⁶.

Car, au-delà de l'absentéisme, il y a toutes ces fuites, fuites d'une tâche, d'un emploi, voire du secteur, fuites programmées ou spontanées, par des ouvriers qui « craquent », qui « n'en peuvent plus »¹⁷.

« J'ai eu des jeunes en formation, quand ils allaient aux toilettes, on ne les revoyait pas. Je leur ai dit qu'il fallait de la volonté. »

[Maçon, « maître compagnon » sur B1 – Note du 09/04/2003]

Sur le chantier B1, un coffreur intérimaire d'une cinquantaine d'années vient d'arriver sur le chantier. J'engage une discussion, la première chose qu'il me dit est : « Ne reste pas dans le bâtiment. Va faire conducteur de bus, ou de RER, ça c'est des boulots propres ». [Note du 24/04/2003]

¹⁶ Cette proposition s'affronte à d'autres résultats. Il y a vingt-cinq ans, Françoise Rérat (1982) avançait que les formes précaires d'emploi étaient défavorables à l'absentéisme, les travailleurs craignant de perdre leur emploi. Néanmoins, elle ne donnait pas non plus de chiffres permettant de comparer. A un niveau global, elle parlait pour l'année 1975, alors que les employeurs se plaignaient de plus en plus de l'absentéisme, d'un taux d'absence de 8%. Cependant mes observations, sur le chantier B2 comme sur les autres, ne permettent pas de penser que l'absentéisme est moins fort là où il y a des précaires. Et il faut compter aussi – autre épine dans le pied des capitalistes – sur la défection pure et simple, sans retour (voir plus bas).

¹⁷ Est-il possible de mesurer quantitativement ces défections ? Non, mais il existe des mesures du *turn-over* à l'œuvre dans le secteur – qui amalgame donc les « évasions » et les renvois. En 2002, le taux d'entrées dans le BTP était de 22%, le taux de sorties de 21%, soit davantage que dans le reste de l'industrie : respectivement 16% et 18%. Mais à nouveau, on retrouve cette limite : ne sont comptés que les effectifs embauchés, pas les intérimaires. On peut avoir une idée très lointaine idée du *turn-over* dans l'intérim en s'intéressant au sous-secteur des « services opérationnels » (branche des « services aux entreprises ») où est rangé le travail temporaire (mais tous secteurs confondus) : le taux d'entrées en 2002 était de 81%, le taux de sortie de 79%. (Source : Insee, ALISSE – Accès en Ligne aux Statistiques Structurelles d'Entreprises)

Sur ce même chantier, Etienne, un autre coffreur intérimaire avec qui je déjeune régulièrement, dit souvent qu’il en a marre du bâtiment. Cela fait trois ans qu’il essaie d’arrêter, en cherchant un emploi ailleurs, non qualifié, bien qu’il soit ouvrier qualifié dans le gros œuvre. Il guigne un emploi dans la sécurité, comme certains de ses cousins qui d’après lui sont tranquilles, acceptant volontiers d’y gagner moins. Il ne supporte plus le bâtiment, l’usure physique (il a mal aux poumons, il l’attribue à la poussière ingurgitée), « les chefs qui te pressent derrière tout le temps ». [Note du 10/04/2003]

A mes débuts de recherche de mission d’intérim, j’écoute un midi deux messages laissés sur mon téléphone à 8h30 et 9h30, deux messages d’une commerciale de Service TT m’appelant pour une mission en urgence. Je rappelle immédiatement, elle a encore besoin de moi ; elle me donne l’adresse du chantier. En fait j’apprendrai qu’elle avait évidemment téléphoné à d’autres manœuvres. Un type s’était présenté avant moi au chantier, mais à la description du boulot il était reparti, trouvant ça trop difficile. [Note du 26/09/2001]

Sur le chantier B2, une journée a été particulièrement rude pour les ferrailleurs, car l’effectif a été ébranlé. D’abord il y a le retard, inhabituel, de Karim, chef d’équipe ferrailleur, et d’Armando, le chef de chantier. Lorsque Armando arrive, vers 8h30, Ernaldo, l’un des chefs d’équipe intérimaires, décide soudain de quitter le chantier. D’après Oualid, le retard d’Armando et Karim aurait achevé de dégoûter Ernaldo et il aurait dit qu’il ne travaillerait plus jamais avec FE. Je rapporte l’histoire à Karim qui est arrivé vers 9h (il ne s’est pas réveillé : « J’en ai marre, ça devient désespérant »), et il commente : « Il [Ernaldo] devrait faire attention, s’il veut du boulot. Il est vieux, il est souvent ivre... Mais c’est vraiment un brave gars ». [Note du 23/02/2004]¹⁸

Dans ce dernier exemple, Ernaldo quitte le chantier parce qu’il « craque » mais aussi parce qu’il pense trouver mieux ailleurs. On en revient à cette constatation, faite au chapitre 4, que, dès lors que l’intérim instaure un lien salarial fragile afin de pouvoir le rompre aisément, le salarié peut lui aussi facilement casser ce lien, à condition qu’il en ait les ressources. Ernaldo,

¹⁸ Il n’est pas inintéressant de préciser le personnage d’Ernaldo, qui concentre les traits, plus éparpillés chez d’autres travailleurs du bâtiment, de l’ouvrier « sublime » tel que le décrivait, en le dénonçant, un petit patron du XIX^e siècle (Poulot, 1980 [1870]). Approchant des soixante ans, c’est un homme aux cheveux et à la barbe longs et hirsutes, aux mains costaudes et noircies par la rouille (il travaille sans gants), à l’élocution pas toujours très claire, en raison de l’alcool. Comme beaucoup d’ouvriers du bâtiment de cette génération, il a travaillé au Proche-Orient lorsqu’il était embauché. Mais en 2004, il travaille depuis quinze ans déjà dans l’intérim. Il est solitaire (par ailleurs célibataire vivant à l’hôtel), fait partie des personnes hostiles au mouvement lors de la grève sauvage sur B2. Mais il est apprécié de tous pour son côté blagueur, et chacun atteste qu’il n’est pas un « suceur », un « mouchard ». Théoriquement chef d’équipe, il préfère travailler tout seul, semblant ne pas savoir quoi faire d’un subordonné. Son entrain (ou son endurance, son habitude) au travail est surprenant (il reprend parfois le travail avant la fin de la pause déjeuner), et son savoir-faire consistant. Ces deux qualités semblent lui permettre de continuer à avoir du travail en maintenant une absence totale de compromission avec les chefs, et une forte pension à quitter un chantier dès lors qu’il a l’impression d’y être « emmerdé ».

comme d'autres ouvriers très qualifiés, ne démissionne pas subitement parce qu'il ne supporte plus les conditions de travail, ou pas seulement ; il le fait parce qu'il est possible de démissionner subitement et de trouver rapidement ailleurs. Que la défection soit pour les salariés vécue de manière plutôt positive, comme dans ce cas, ou qu'elle résulte d'une confrontation éprouvante avec le travail, il reste qu'elle est le mode principal de résistance pour les intérimaires. On peut généraliser ce constat en disant que plus on se trouve vers la périphérie des collectifs de travail, et moins la prise de parole est à même d'être activée et d'avoir des effets – plus la défection signale le mécontentement.

9.2.3. Les impasses des syndicats

Peut-on envisager, dans le contexte actuel, que ces périphéries accèdent à une prise de parole, ou que ceux qui prennent la parole dans les « centres » accèdent aux travailleurs des périphéries de manière à pouvoir tenir compte de leurs préoccupations ? Est-ce que, par exemple, les syndicats d'une entreprise générale peuvent faire quelque chose pour les sous-traitants ou les intérimaires ? Juridiquement, des possibilités existent, quoique faibles : le délégué du personnel d'une entreprise peut relayer les « *réclamations individuelles et collectives* » des salariés de sous-traitants et d'intérim, mais seulement lorsqu'elles ont trait aux conditions d'exercice du travail (article L. 422-1 du Code du travail)¹⁹. La pratique est encore plus limitée. Les entreprises sous-traitantes et les agences d'intérim, souvent petites, n'ont presque pas de syndicats . Dans le cas des ETT, il s'agit de syndicats des personnels permanents (commerciaux, administratifs...), dont les intérêts sont éloignés de ceux des intérimaires. Aussi tout repose en dernière instance sur les syndicats des entreprises générales, qui seuls sont (incomplètement) habilités à représenter une collectivité de travail qui va au-

¹⁹ Le délégué du personnel est notamment habilité à vérifier que l'intérimaire est payé autant que le serait un embauché. Mais il ne peut contrôler le reste des modalités d'emploi des intérimaires (conditions de conclusion et de rupture du contrat notamment) et, par exemple, les conditions d'attribution des indemnités d'intempéries – dans le cas de la grève sauvage du chantier B2, les embauchés qui menaient la grève n'avaient donc pas les moyens juridiques de contrôler l'attribution de l'indemnité aux intérimaires. A partir du cas de la sous-traitance dans l'industrie nucléaire, Annie Thébaud-Mony estime que « *toute démarche collective, dans cette organisation du travail, a un caractère éphémère lié aux rapports sociaux propres aux relations de sous-traitance. En effet, dans un rapport de fournisseur (les sous-traitants, employeurs et salariés) à client (EDF), il n'y a pas d'espace de régulation négociée des conditions de travail et d'emploi. L'exercice du droit syndical est mis en échec par cette transformation des relations de travail en un rapport exclusivement marchand, y compris pour ce qui concerne les questions de santé, d'hygiène et de sécurité* » (2000 : 50-51). Voir aussi l'analyse de Patrick Rozenblatt, qui écrit notamment : « *Le mouvement d'extériorisation de la force de travail qui s'étend sous différentes facettes ('ne garder dans l'entreprise que le noyau dur')* agit ainsi en réponse pour dévaluer la subjectivité triomphante de l'unité de statut que le syndicalisme croit avoir conquise » (1996 : 306).

delà des frontières de leur entreprise. Dans les quelques entretiens et discussions que j'ai eus avec des syndicalistes, ces derniers s'estimaient sans pouvoir vis-à-vis de la sous-traitance et de l'intérim. Leur action consiste à freiner autant que possible le mouvement d'externalisation ou, lorsqu'il est acquis, à limiter les dégâts qu'il occasionne en termes de diminution des effectifs embauchés. Mais peu d'actions sont entreprises à l'égard des travailleurs de l'extérieur. Selon les organisations syndicales, il peut s'agir d'un manque de volonté ou d'information, et parfois d'hostilité. Un tel déploiement de l'action syndicale en direction de ces personnels réclamerait d'imaginer de nouvelles pratiques (comment organiser des gens aux statuts éclatés ?) alors que les moyens d'action sont limités (les moyens juridiques ne sont pas utilisés, mais ils sont de toute façon assez faibles). Dans un secteur où le patronat a toujours mal vu l'implantation de syndicats à l'intérieur de l'entreprise (les syndicats n'étant appréciés que pour la gestion d'organismes paritaires [Tallard, 1986 : 16-22]), les délégués syndicaux ont déjà fort à faire avec les entraves qui sont posées à leur action, sans parler de la discrimination syndicale. Dans certaines entreprises, il existe par ailleurs des « syndicats maison » qui, tout en maintenant éventuellement une apparence de confrontation, renforcent l'entreprise générale comme seul cadre pertinent d'action, méprisant tous ceux qui œuvrent pour l'entreprise sans y avoir le statut d'embauché. Dans la seule entreprise que j'ai vue où un syndicat était visible, habitait les conversations et semblait avoir du poids, l'organisation en question était également réputée, et depuis des décennies, pour être un syndicat « maison » :

C'est ainsi qu'un manœuvre intérimaire évoque les syndicats sur les chantiers de l'entreprise A, où il travaille depuis des années : « Ils viennent souvent, expliquer des trucs aux ouvriers de l'entreprise, savoir comment il faut faire pour ça, pour ça, mais les intérimaires, ils ne s'en occupent pas. »

Sur le chantier A2, je travaille comme manœuvre intérimaire avec Patrick, coffreur embauché, en période de campagne pour les élections du personnel. Deux responsables du principal syndicat, réputé « maison », viennent nous rendre visite, en fait rendre visite à Patrick, car ils ne me serrent pas la main ni même ne me jettent un coup d'œil. C'est Michel (le chef de chantier) qui les amène dans la pièce où nous travaillons : « Tenez, là vous avez un compagnon. » La scène entre les syndicalistes et Patrick est très courte. Pendant toute sa durée, les deux syndicalistes continuent de m'ignorer. « Ça va, tout se passe bien ? — Tout se passe bien. — Il faut nous dire s'il y a quelque chose, vous savez qu'on est là pour vous défendre. Là, on va se battre pour que les heures supplémentaires soient payées, et pas récupérées. Se battre, hein, ce n'est pas dit qu'on gagne. Donc il faut penser à nous. » Et ils prennent congé, Patrick étant resté souriant mais laconique. Ce qui m'a échappé, c'est qu'ils lui ont glissé dans la main un petit cadeau sans

doute réservé à tous les électeurs : sous plastique, un tire-bouchon. « Tu as vu, ils nous donnent ça alors qu'on n'a pas le droit de boire. Tu as vu comme c'est contradictoire ? » s'amuse Patrick. A mon avis, et je lui dis, c'est justement pour ça : subversion à pas cher d'un syndicat maison. Selon Patrick, s'il y a un mauvais résultat pour ce syndicat aux élections, « ça chauffe pour le chef : ça prouve qu'il ne tient pas bien ses ouvriers. » [Note du 11/05/2004]

Que le syndicat soit « maison » ou pas, les personnels sous-traitants et intérimaires souffrent vis-à-vis des organisations syndicales des entreprises générales d'un handicap analogue à celui des étrangers vis-à-vis du champ politique français : ils n'ont pas le droit de vote. Même avec les meilleures intentions, un syndicat cherche ordinairement à se faire reconnaître, lors des élections du personnel, par un électorat exclusivement composé de personnels embauchés dont les intérêts immédiats ne sont pas forcément ceux des travailleurs des « périphéries ». Car à situation d'externalisation et d'emploi inchangée, le quotidien de la production secrète davantage d'antagonismes que de solidarités : que l'on songe aux affrontements liés à la maîtrise du matériel décrits au chapitre 8, ou au changement de matériel (les stabox) imposé aux sous-traitants suite à une plainte des embauchés de l'entreprise générale sur le chantier C (chapitre 3). Dans ce dernier cas comme dans d'autres, les revendications des ouvriers du commanditaire, si elles sont exaucées, engendrent un surcroît de travail pour les sous-traitants.

9.3. Dans la spirale des déloyautés

Se pose ici une question déjà évoquée dans l'introduction générale, à travers la théorie des contrats implicites. La voici : que se passe-t-il en matière de fourniture de force de travail lorsque la relation salariale est réduite à sa plus froide expression contractuelle, renégociable à tout instant, sans la moindre dose de confiance mutuelle ? Si la fragilité du lien salarial est un moyen de discipliner le salarié, elle a l'inconvénient, pour l'employeur qui l'institue, de pouvoir être retournée contre lui. Si cette fragilité est, du côté de l'employeur, le berceau des hypocrisies et des fausses promesses, elle peut l'être tout autant pour le salarié. On a vu, à propos de l'intérim, que les récriminations des commerciaux vis-à-vis des intérimaires, souvent considérés comme instables, ingrats, indignes de confiance, n'étaient pas sans fondement. Simplement, les commerciaux les déconnectent abusivement de leurs propres

pratiques, ignorant ou faisant mine d'ignorer les répercussions sur le vécu des intérimaires. Non seulement la précarité de l'emploi peut avoir des effets physiques et psychologiques délétères, qui entament la fiabilité des individus. Mais même quand les intérimaires vivent positivement la précarité, rien ne dit qu'ils satisferont davantage l'ETT : c'est vraisemblablement que leur qualification leur permet de trouver facilement du travail, ce qui implique qu'ils peuvent quitter la mission dès qu'ils trouvent mieux ailleurs.

Au chapitre 4, j'ai suggéré que l'on s'engageait dans une sorte de « spirale de déloyautés » à propos de cette pratique qui consiste à faire venir pour une mission plus d'intérimaires qu'il n'en est besoin, et de renvoyer les surnuméraires le matin même de la mission. Comme cela incite les intérimaires à dire qu'ils se présenteront et à ne pas se présenter s'ils trouvent mieux ou anticipent qu'on ne les prendra pas, le phénomène se renforce de lui-même : pour un même nombre de postes, il faut faire venir encore plus d'intérimaires. Et une proportion encore plus forte d'intérimaires fera faux bond, etc. Cette « spirale », où l'hypocrisie le dispute à la dissimulation, est visible en d'autres occasions :

Sur le chantier B2, l'entreprise de ferrailage FE a obligé deux des trois chefs d'équipe à s'inscrire dans une autre agence d'intérim (en fait ce que le patron de FE appelle une société de gestion, cf. chap. 4), en assurant que cela ne changerait rien à leur salaire. En réalité, ils sont passés de 520€ à 450€ par semaine. J'en discute avec Abdel, l'un des deux. FE soutient qu'elle paie autant à l'actuelle agence d'intérim qu'à la précédente : ce serait donc l'agence qui se serait sucrée. Qui ment, Abdel ne le saura pas, et le résultat est le même : il visite et appelle régulièrement les agences d'intérim pour trouver une autre place. Sous des prétextes divers, il s'absente même parfois du chantier pour aller prospecter. [Notes de janvier 2004]

Sur un petit chantier où j'ai travaillé une seule journée comme manœuvre intérimaire, il y a un maçon intérimaire, qui a fait plusieurs missions de 3 à 6 jours au cours du mois, mais sans qu'on l'y fasse travailler de manière continue. « Il ne faut pas se dépêcher. Si tu finis trop tôt, celui-là [le conducteur de travaux] ne te compte pas les heures. Je sais, il me l'a fait, une heure en moins parce que j'avais fini. Après l'agence me l'a comptée, mais tu vois le geste. » [Note du 30/06/2004]

Sur un chantier de rénovation, je suis envoyé un lundi comme manœuvre intérimaire (nous sommes au moins deux dans ce cas – l'autre s'appelle Hassan). L'agence m'a assuré que ce serait au moins pour une semaine. A 15h30 Tonio, le chef d'équipe, vient me dire : « Avant de partir tu iras voir le conducteur de travaux ». J'ai la certitude, et Hassan aussi à qui Tonio vient de dire la même chose, que c'est pour nous signaler notre fin de mission. Un troisième intérimaire,

arrivé ce matin, maçon finisseur, est remercié lui aussi. Mais lui ne s’y attendait pas, et à 16h30 quand j’arrive dans le bureau du conducteur de travaux, j’entends sa voix à la fois tremblante et énervée : « Le chef me dit de venir ici, je ne sais pas pourquoi, je lui demande s’il y a un problème, il me dit non ! » J’entre dans le bureau, et le conducteur de travaux me demande : « Tu sais que tu finis ce soir, toi ? — Non ». Du coup, le conducteur de travaux s’énerve et fait appeler Tonio, car il trouve que Tonio aurait dû nous dire clairement de quoi il retournait. Le finisseur, Hassan et moi sommes tous trois énervés, mais le finisseur bien plus que nous : « Je viens pour travailler. Je défends ma personnalité et je défends ma boîte aussi. Si je finis au bout d’une journée, j’ai l’air de quoi ? Je ne vais pas être fier de rentrer à l’agence ! Vous prenez les gens pour des cons ! » Hassan et moi demandons au conducteur de travaux pourquoi nous sommes virés : « Je ne sais pas, c’est pas mon boulot, j’ai un chef d’équipe pour ça ». Tonio finit par arriver, on lui pose la même question, en demandant si on a mal travaillé : « C’est fini, c’est fini, c’est tout. Le chef m’a dit c’est fini, alors c’est fini, qu’est-ce que tu veux que je fasse ? » Mais le maçon ne l’entend pas de cette oreille, et le conducteur de travaux commence à sermonner Tonio pour ne pas nous avoir prévenus plus tôt. Tonio : « Mais si je les avais prévenus à 15h30, ils seraient partis tout de suite, si je leur avais dis fin de mission, ils ne seraient pas restés jusqu’à 16h30 ! » Le conducteur de travaux, embêté : « C’est vrai qu’il y en a qui ont fait ça... » Le maçon continue de râler, moi aussi mais moins fort et, lassé, Hassan m’emmène en disant : « Viens, ça ne sert à rien de discuter, on va à l’agence ». En chemin, il dit : « C’est des salauds. Ils veulent que tu travailles comme un malade. Les Maliens travaillent comme ça. Ils travaillent comme des cons, vite fait. C’est que des Maliens et des Portugais ici, c’est des racistes, c’est ça le truc » (Hassan est sénégalais). [Note du 28/06/2004]

On comprend effectivement que des ouvriers intérimaires à qui l’on dit qu’ils n’auront plus de travail le soir, qui risquent de ne rien retrouver avant la fin de la semaine, quittent au plus vite le chantier pour faire le tour des agences d’intérim – sans compter que, une fois son sort connu, on n’a plus besoin de se fatiguer par peur de la sanction. On comprend également le risque que cela comporte pour les entreprises, qui veulent avoir les avantages de la précarité sans les inconvénients : il faut que les salariés se sachent précaires, menacés, mais pas trop, et il vaut mieux qu’ils se croient moins précaires qu’ils ne le sont en certaines occasions, pour préserver leur motivation. On retrouve ici la contradiction signalée en introduction, qui pèse sur le modèle contractuel : l’employeur ne peut tirer ce qu’il désire de la force de travail que si le salarié y « met du sien », alors que ce dernier n’y a pas forcément intérêt. Faire venir un intérimaire pour une journée, c’est à la fois pousser la marchandisation très loin – l’employeur n’achète strictement que ce dont il a besoin – et en même temps prendre un risque vis-à-vis de la production. Car l’employeur, s’il fixe un contrat stipulant « vous n’en avez que pour une

journée », risque de décourager le salarié. Quel intérimaire se déplacerait pour un travail si on lui disait par avance que c'est juste pour un lundi ? Ou, s'il se déplaçait, quel intérimaire userait ses forces alors qu'il n'est plus menacé de renvoi, prévu de toute façon ? Du coup, pour l'entreprise (utilisatrice ou ETT), il n'y a pas d'alternative : il faut mentir.

Le tissu de mensonges qui recouvre les relations précaires d'emploi n'est pas un habit superflu²⁰ dû à une moralité douteuse des employeurs. C'est une seconde peau, sans laquelle ces relations ne pourraient tenir. Les salariés confrontés à ces tromperies accumulent de la rage, car on leur signifie qu'on peut les tromper, qu'on a le droit de les tromper, et le même employeur qui les a abusés les recevra avec une égale candeur, et les salariés devront faire semblant de ne pas avoir été abusés pour avoir de nouveau une mission. Ou bien, incomplètement assujettis, parvenant à jouer de la concurrence, se créant des opportunités, ils utiliseront eux aussi le mensonge et la dissimulation, les retourneront, comme ils retournent la logique de la précarité en se faisant instables. Ils ne sont pas forcément gagnants, loin s'en faut, mais ils occasionnent des pertes à leurs employeurs. Et ils les contraignent ainsi à rechercher d'autres voies que la seule marchandisation du travail – voies qui seront explorées dans la troisième partie.

9.4. La transmission des savoir-faire empêchée

A terme, le modèle de précarisation du travail menace plus que la loyauté et la disponibilité immédiates des travailleurs. Il met en danger également la transmission des savoir-faire, à court et à long terme. A court terme : on a souligné au chapitre 6 que l'importance relative, dans le gros œuvre, des qualifications générales (c'est-à-dire des savoir-faire transférables d'un chantier ou d'une entreprise à l'autre) permettait aux salariés de se mouvoir plus facilement et aux entreprises de concentrer leur politique de qualification sur la captation de

²⁰ Voir également l'analyse de Danièle Linhart à propos d'un mensonge à plus grande échelle, à savoir celui concernant le « sauvetage » de l'usine Chausson par des plans sociaux successifs, alors que la fermeture définitive (effective en 1996) était prévue dès le début (1992) : « *Mais, si la décision est si soigneusement cachée, c'est aussi pour la raison que, les salariés n'étant pas des ressources comme les autres, cela pourrait avoir des conséquences d'ordre social fâcheuses : découragement, désimplication et donc baisse de la qualité et de la productivité du travail pendant les années à courir avant la fermeture définitive ; ou troubles, sous formes de grèves qui pourraient paralyser la production, ou encore manifestations publiques qui pourraient nuire à l'image de l'entreprise* » (2002 : 60).

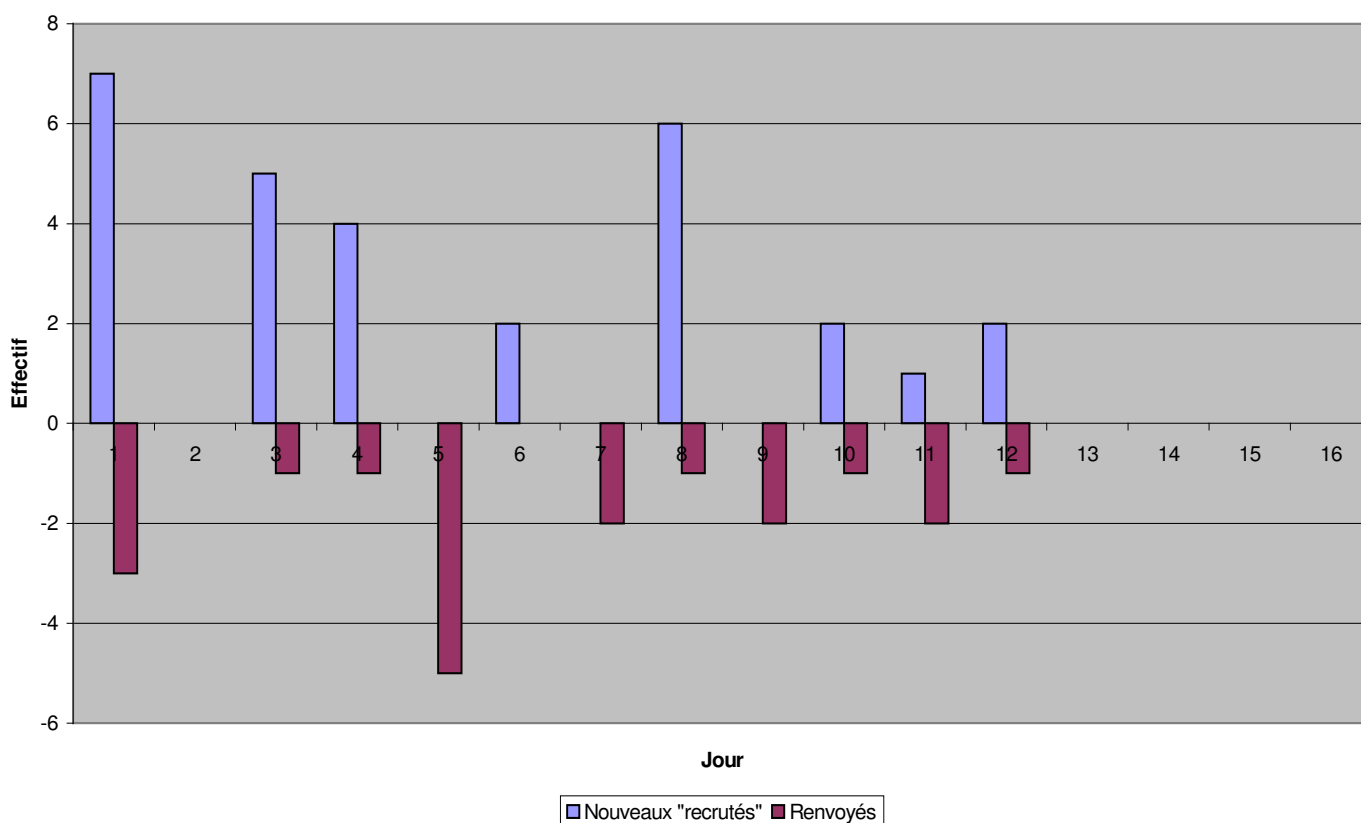
savoir-faire déjà existants. C'est parce que les métiers de coffreur, ferrailleur ou manœuvre sont à peu près les mêmes sur tous les chantiers que l'on peut se permettre d'en embaucher de manière précaire et/ou flexible.

Cela étant, il existe toujours un minimum de qualifications spécifiques, de savoir-faire lié à un lieu, à une tâche particulière. Le lieu, dans le cas du bâtiment, est décisif. Indiquer aux intérimaires l'itinéraire pour se rendre au chantier est considéré par les commerciaux d'intérim non comme une opération superflue qui fait perdre du temps, mais comme l'une des tâches les plus cruciales de leur métier. Et de fait, ce patient travail d'indications ne suffit pas toujours : combien d'intérimaires perdus qui ne sont jamais arrivés au chantier, ou bien arrivés en retard (et combien, également, de fausses indications que les intérimaires doivent corriger d'eux-mêmes) ? Une fois sur le chantier, il faut apprendre à se repérer, à repérer les points importants et les passages stratégiques : les sanitaires, la benne, les escaliers qui mènent quelque part, les échafaudages qui sont ouverts, l'arrivée d'eau, l'arrivée d'air comprimé, les générateurs électriques, le « magasin » et les autres lieux, conventionnels ou cachés, où l'on range des outils, les « pièges » du chantier, les statuts des personnes à qui s'adresser, etc. Tout un ensemble de petites habitudes qui permettent au fur et à mesure d'aller plus vite, une accoutumance progressive au chantier qui seule permet d'être plus alerte, plus productif. Une telle accoutumance n'aurait pas autant d'importance si les ouvriers étaient fixés à un poste inamovible, pour une tâche toujours répétée à l'identique. Mais aucun ne l'est, et aucun ne peut l'être tant que l'organisation en flux tendu fabrique en permanence des exigences aléatoires, sur un lieu, une opération, pour laquelle une équipe doit se constituer au pied levé, tant que cette organisation génère des ordres changeants et pressés. Il faut une maîtrise générale du chantier pour accomplir au mieux sa tâche particulière.

Au-delà de la capacité individuelle à « se débrouiller » sur le chantier, se construisent des habiletés spécifiques liés à l'organisation d'équipes. Seule la coopération prolongée permet de répartir les rôles de manière ordonnée, en limitant la communication verbale, de jauger les aptitudes de chacun et de les organiser entre elles. Or, plus le travail est précarisé, plus cette coopération est fragile, éphémère. Et plus les qualifications sont écrasées, par le biais de l'intérim notamment, moins elles sont indicatives d'un savoir-faire réel : l'organisateur ne peut se fier aux qualifications officielles pour composer ses équipes. C'est le problème qui est arrivé à l'équipe de ferrailleur sur le chantier D. J'ai déjà raconté que l'équipe avait été

désorganisée par une rafle policière qui avait fait disparaître dix ferrailleurs (sur une équipe de quinze environ, chefs inclus), arrêtés ou enfuis. En réalité, la difficulté pour le chef de chantier n'était pas d'obtenir du jour au lendemain dix nouveaux ferrailleurs ou prétendus tels par les agences d'intérim. Mais plutôt, de jauger parmi tous ces nouveaux étiquetés de la même manière (ferrailleurs intérimaires), lesquels connaissaient suffisamment le métier. Le graphique qui suit présente les départs de ferrailleurs (essentiellement du fait de renvois) et les arrivées (suite à des demandes quotidiennes faites aux agences d'intérim), jour par jour, pendant les trois semaines où j'ai travaillé :

Nombre de ferrailleurs "recrutés" et renvoyés, par jour



L'instabilité qui s'y dévoile n'est pas liée uniquement au statut d'emploi des ferrailleurs : certes ils sont tous intérimaires, mais sur d'autres chantiers où les ferrailleurs travaillent sous le même statut, l'instabilité est moindre. Comme Ilinho, le chef de chantier ferrailleur, explique à des coffreurs qui se moquent de lui : « *Vous savez très bien pourquoi je suis en retard. Avant que les flics viennent, on avait une bonne équipe, ça roulait tout seul* ». Certes, les qualifications sont génériques, et ferrailer est toujours le même métier, chez Bouygues ou

chez GTM. Mais cela ne suffit pas, il faut encore constituer une « *bonne équipe* » au sein de laquelle une routine s’installe, qui permette de gérer au mieux le travail quotidien.

Le problème supplémentaire auquel était confronté Iinho en tant que chef de chantier, et qui touche plus profondément le métier du ferrailage, c’est le manque pur et simple de savoir-faire des ferrailleurs envoyés par les ETT. Certains savaient à peine tenir une pince, avaient acheté une pince de la mauvaise taille, voire n’avaient pas de pince – alors que tout ferrailleur, même novice, sait que pour avoir l’air d’un ferrailleur il faut apporter sa propre pince. La dévalorisation du métier par l’externalisation et la mise en intérim fait que les ETT envoient, pour la même qualification et au même salaire, des débutants comme des confirmés – et, puisqu’ils sont plus faciles à trouver, davantage de débutants que de confirmés. On verra au chapitre suivant que c’est là un des problèmes qui soucient le plus les responsables du ferrailage.

Sur le chantier B2, au plus fort de la crise entre FE et B du fait du retard de FE, Karim et Ernaldo, deux des trois chefs d’équipe en discutent et conviennent que ce qui leur manque est moins de la main-d’œuvre que du savoir-faire. « Il faut qu’on fasse une réunion avec le chef, dit Karim. On ira tout à l’heure avec Abdel. Il faut plus de personnel. Et surtout, du bon, sinon on va crever. » [Note du 20/01/2004]

En raison de l’essor de la préfabrication en usine, les effectifs de ferrailage ont été réduits. Cela a permis de différer les conséquences à long terme de l’externalisation et de la précarisation du métier puisqu’il était possible de puiser dans un vivier d’ouvriers qualifiés inoccupés. Mais aujourd’hui, rares sont les ferrailleurs qui ont fait leurs armes dans le métier avant l’externalisation. Rares sont ceux qui ont dix, ou même cinq ans d’expérience. Or, si les gestes élémentaires des métiers du gros œuvre s’apprennent rapidement (se servir d’une tenaille ou d’un marteau), la connaissance du métier ne cesse de croître avec l’expérience²¹. L’habileté seule n’est pas en cause. Considérés globalement, les travaux de coffrage, de ferrailage, de maçonnerie sont simples : on a vite fait de retenir les grandes lignes des opérations nécessaires au coffrage d’un poteau, d’un mur, à la pose d’une pré-dalle... Cette simplicité apparente contraste avec les multiples complications, petites ou grandes, que

²¹ En coffrage, le geste réputé comme étant le plus révélateur de la qualité du coffreur est le geste en apparence le plus simple : planter des clous. La maîtrise de la tenue et de l’orientation du marteau permet aux « bons coffreurs » de planter un clou en trois ou quatre coups, et de ne jamais rater ou presque lorsqu’ils doivent planter un clou en biais.

l'exécution de ces travaux pose inévitablement et qui appellent des réponses ingénieuses et expérimentées. Le savoir-faire réside dans l'invention d'arrangements alternatifs face aux complications mais, plus encore, dans la connaissance des limites qu'il faut poser à ces arrangements. Oser remplacer un bastaing par un chevron quand on manque de bastaings, c'est avoir quelques notions (pratiques) de résistance des matériaux. Oser forcer des éléments pour qu'ils s'encastrent comme il faut, c'est savoir à peu près jusqu'où on peut aller sans les casser. Etc. Ce savoir-faire là ne s'apprend qu'au fil des années et des confrontations avec le réel des chantiers.

Non seulement l'externalisation et la précarisation, en poussant les travailleurs à fuir le secteur, engendrent une déperdition des connaissances et des habiletés, mais ceux qui restent, confrontés à la dévalorisation de leur travail et à l'écrasement des qualifications, peuvent renoncer à acquérir du savoir-faire. Ainsi dans cette conversation sur le chantier B2, la position de Bemba, manœuvre intérimaire, quoique contestée par les ouvriers qualifiés du réfectoire, est courante parmi les manœuvres :

« Je fais du travail de coffreur et je suis payé comme manœuvre. Ça fait un mois que je porte des panneaux, des étais, et j'ai toujours une paie de manœuvre ! » Sa position est mal reçue par plusieurs convives, notamment un boiseur intérimaire : « Tu es con, il faut en profiter. Tu apprends. On serait content à ta place. — Mais ça fait un mois que je porte des panneaux... et j'ai toujours une paie de manœuvre. — Tu ne connais pas le métier. — Toujours porter, "fais ci, fais ça", je préfère rester tranquille au marteau piqueur. — Tranquille au marteau piqueur ? Tu sais, on est tous passés par là. » [Note du 14/01/2004]

Cette perte générale de savoir-faire, les entreprises la connaissent ; elles l'organisent, la rationalisent. On se rappelle les propos du DRH cité au chapitre 3, dont l'entreprise avait vu le danger lié à l'externalisation du ferrailage, mais avait décidé d'assumer malgré tout ce danger. La fréquence des malfaçons, plus tolérable dans le bâtiment qu'ailleurs (par exemple les travaux publics où elles sont plus dangereuses pour la solidité même des édifices), est la conséquence de ce choix. Ce qu'exprime ce chef de chantier arrivé dans les années 1960 :

« — *Et du coup, ça pose des problèmes dans la production, je veux dire, des malfaçons, des... ?*
— Ça, on n'en parle même pas. Ça, on n'en parle même pas. Quand on voit par exemple, sur un chantier comme ça [celui qu'il dirige à ce moment], ce que ça

donne, et puis qu'on pouvait faire des choses nickel, bien faites. C'est pas du bon boulot, faut pas me dire... On fait pas du bon boulot. (...) Et puis ça se voit. Ça va pas se voir tout de suite, tout ce qu'on fait mal. Tout ce qu'on a coulé hier, ça se voit pas tout de suite. Mais dans quatre ou cinq ans, ça va se voir. Ça va se voir, le béton va péter, parce que ça a gelé, ça va péter, on voit beaucoup de façades comme ça. Les gens achètent, après ils sont obligés de réparer. Mais c'est comme ça. Moi je peux rien faire. Pour moi, je ferais pas ça. Moi quand je fais les choses, quand je fais pour moi, je fais bien. Je prends mon temps... c'est comme ça. »

Les bâtiments ne vont pas s'écrouler à cause de la précarité. Les entreprises gèrent la précarité comme le reste : elles rationalisent son usage de manière à ne pas aller trop loin, réinventent des mécanismes compensateurs. On aurait tort cependant de voir là une machine parfaitement huilée, car il s'agit plutôt de tâtonnements. En témoignent les évolutions de l'activité du ferrailage qu'on va décrire au chapitre suivant, et qui augurent de nouveaux bouleversements dans les années à venir. Le fragile équilibre sur lequel reposent les entreprises du bâtiment consiste en une certaine tolérance des malfaçons d'un côté, et de l'autre des mécanismes de neutralisation ou de compensation des effets néfastes de la marchandisation du travail – c'est l'objet de la troisième partie et en particulier du chapitre 11. Il n'est pas question de réintroduire de garanties statutaires pour les ouvriers précaires, puisque précisément leur précarisation a permis de lever ces garanties, mais d'octroyer des protections, ponctuelles, partielles, sélectives, capables de susciter un minimum de fiabilité et de loyauté.

CHAPITRE 10.

ECUEILS ET CONDITIONS DE SUCCES D'UNE EXTERNALISATION**LE CAS DU FERRAILLAGE**

Sur le chantier, le ferrailage est l'activité qui, au minimum, consiste à poser les armatures qui soutiendront la structure en béton, et peut aller jusqu'à leur façonnage et leur assemblage – mais ces deux dernières tâches sont de moins en moins exécutées sur place¹. Son histoire récente est dure à écrire, pour des raisons qui cependant constituent déjà une information : d'une part, les recherches sur le bâtiment se sont taries à l'aube de son externalisation ; d'autre part, les vieux ferrailleurs sont rares. C'est pourquoi ce chapitre, s'il s'appuie pour décrire le présent sur mon expérience de quatre mois dans deux entreprises de ferrailage, FE et FF, et sur les discussions et entretiens réalisés avec des ouvriers, est tributaire pour le passé des témoignages des cadres et chefs d'entreprise (une administrative, des chefs de chantier, et le patron de FE, des chefs de chantier et un conducteur de travaux de FF). Sources similaires donc, mais variées malgré tout : certains interviewés se trouvent dans une trajectoire sociale ascendante, d'autres régressent ou ont l'impression de régresser au sein de leur métier ; FE est florissante, tandis que FF risque de fermer bientôt.

Pourquoi consacrer un chapitre au ferrailage, alors qu'il a déjà été évoqué à plusieurs endroits ? A travers l'histoire de sa mise en sous-traitance et des contraintes qu'elle imposait aux nouvelles petites entreprises, on trouve les tendances évoquées dans les chapitres précédents sous une forme ramassée. L'intérim étant devenu, plus que dans le coffrage par exemple, la forme d'emploi dominante, il engendre une baisse des coûts de main-d'œuvre mais aussi des problèmes de gestion préoccupants, à tel point que les acteurs mêmes du ferrailage estiment que la solidité des bâtiments en pâtit. Puisque les logiques d'externalisation et de marchandisation du travail sont ici très poussées, on peut y voir une sorte de test de leurs effets pervers pour la production. Et, en réalité, on y voit plus que cela : l'invention de manières de compenser ces logiques.

¹ C'est pourquoi, pour décrire le ferrailage dans son ensemble, il faudrait parler des usines de préfabrication, auxquelles les entreprises de pose sont adossées : techniquement, commercialement (l'offre de l'une dépend de l'autre, et il peut y avoir des alliances), et même parfois financièrement (par des participations ou des concentrations). Cependant, je n'évoquerai ici que l'activité de chantier.

Si les conditions d'emploi sont précaires et les conditions de travail pénibles, si les ferrailleurs ne les endurent que tant qu'ils sont relégués socio-politiquement, ces derniers ne constituent pas pour autant une armée indifférenciée de travailleurs asservis. L'étonnante homogénéité ethnique des ferrailleurs (étonnante par rapport au mécanisme de concurrence universelle instauré par l'intérim), la non moins surprenante stabilité de quelques-uns d'entre eux alors qu'ils sont intérimaires, laissent penser que les mécanismes impersonnels et froids du marché ne sont pas seuls à réguler la force de travail dans ce pan d'activité.

10.1. « Un métier qui n'existe pas », histoire d'une externalisation récente

« *Le ferrailage est un métier qui n'existe pas* », selon M. Renoir², conducteur de travaux de FF. Du moins au niveau du code APE (activité principale exercée) : dispersées entre les catégories « *construction de bâtiments divers* » (à laquelle appartiennent les entreprises générales) et « *autres travaux spécialisés de construction* », les entreprises de ferrailage sont trop récemment apparues pour être formellement isolées. Si, parmi les métiers du béton armé, le ferrailage s'est trouvé plus exposé à la mise en sous-traitance que le coffrage, c'est pour au moins trois raisons :

1) Il nécessite moins de capital fixe : le coffrage nécessite notamment des banches, des panneaux métalliques, des étais, des tours, du bois, réutilisables, tandis que l'essentiel du matériel utilisé dans le ferrailage, c'est-à-dire les aciers, disparaît au cours du processus de production.

2) La préfabrication en usine s'est développée bien davantage dans le ferrailage que dans le coffrage, car c'est là qu'elle s'est révélée rentable. L'usine est agencée uniquement pour le façonnage et l'assemblage, tandis que les configurations mouvantes des chantiers imposent de réaménager continuellement les ateliers, ce qui nuit à la productivité. Selon M. Renoir, « *par exemple, si on achète une tonne d'aciers linéaires, ça coûtera disons 3000 francs. Montés en*

² J'indique les noms des gens (ou plutôt j'accrole des pseudonymes faisant fonction de noms) lorsque je les ai approchés par entretiens. Les personnes que j'appelle par leurs prénoms (et dont souvent je ne connais pas le nom) sont celles avec qui j'ai travaillé.

usine, 6000 francs. Mais si on le fait sur le chantier, ça coûtera 9000 francs ». Une raison secondaire est l'exiguïté croissante des chantiers, plus souvent urbains à partir des années 1980, qui pose également des problèmes d'aménagement des ateliers. Ce qui limite, en revanche, le recours à la préfabrication, c'est le rôle d'amortisseur des rythmes que joue l'assemblage sur le chantier. Car l'assemblage est une activité où le stockage est possible (contrairement à l'activité de pose), à laquelle on peut donc occuper le personnel pendant les creux d'activité. Au fur et à mesure qu'augmente le recours à la préfabrication, et tandis que l'activité varie au quotidien, les entreprises font donc face au souci d'occuper leurs ouvriers. Leur réponse fut d'externaliser le ferrailage, et avec ledit souci.

3) La prise en charge du ferrailage se trouvait, au début des années 1980, partagée entre deux types d'entreprises : sidérurgiques et de construction. Les grandes entreprises sidérurgiques assuraient la pose des armatures sur les gros chantiers, tandis que les entreprises générales de bâtiment s'en chargeaient sur les plus petits. D'après tous les témoignages, l'apparition de petites entreprises de ferrailage résulte des projets d'externalisation des grands groupes (et non l'inverse : les projets qui découleraient de l'opportunité soudaine de confier le travail à de nouveaux opérateurs). Les petits patrons du ferrailage sont d'anciens cadres du métier ; ils obtiennent leurs premiers marchés par ces mêmes groupes qu'ils quittent, ou grâce aux relations qu'ils y ont tissé. Ainsi, FE s'est montée dans la deuxième moitié des années 1980, avec deux associés qui se sont connus sur des gros chantiers en Arabie saoudite. C'est le plus jeune des deux, aujourd'hui seul patron de FE, et que l'on appellera M. Dauby, qui raconte :

« Moi, j'ai fait que deux boîtes. J'ai fait dix ans chez Usinor-Sacilor, dans leurs différentes filiales. Et puis après j'ai fait 17, 18 ans dans ma société. Une carrière qui est pas trop compliquée à reconstruire.

— *Et comment vous êtes venu à monter cette société ? Vous disiez que vous marchiez « par clans » ?*

— Oui, moi je marche par clans. C'est le patron que j'avais en Arabie, qui m'a proposé de m'associer à lui.

— *Et comment ça s'est passé ?*

— (...) Il est venu me voir, il m'a proposé de m'associer avec lui, et de monter une société en Ile-de-France. (...) Lui, il apportait son expérience, son relationnel. Et puis moi j'apportais ma jeunesse, mon dynamisme... mon côté chien de guerre. Je veux dire, c'est pour ça que ça a bien fonctionné.

— *Vous avez eu des clients tout de suite, grâce à son relationnel ?*

— Oui, on a travaillé... On n'est pas partis, vraiment, de notre société, mal. On est partis en travaillant, un peu, en partenariat avec eux. Donc en définitive, on est partis, et on était en même temps sous-traitants de notre ancienne société.

— *Parce que eux-mêmes, c'était une période où ils commençaient à sous-traiter le ferrailage ?*

— Disons que, eux, à l'export ils gagnaient beaucoup d'argent, et en France ils perdaient du fric. De toute façon, ils étaient quand même intéressés de travailler avec des sociétés qui avaient des charges réduites, qu'ils vendent leurs aciers, et que nous on exécute la pose en sous-traitance. (...)

Et au fil du temps, on a monté notre société. Eux, (...) ils se sont désengagés de tout. Les usines d'armature, ils les ont vendues ou données à des dirigeants, ou des directeurs qu'ils avaient chez eux, pour se désengager de ça, et les usines sidérurgiques, tout ce qui était vraiment sur l'acier, ils les ont vendues à d'autres sociétés européennes. Ils n'ont gardé, en définitive, que l'acier noble : l'alu, les aciers spéciaux... Donc ils ont conservé tout ce qui était à valeur ajoutée. (...)

On a été quand même beaucoup appuyés par les commerciaux d'une des sociétés de notre ancien groupe, où on avait trois commerciaux. Bon, quand même, on avait une petite SARL à 10 000 euros, et on avait trois commerciaux qui vendaient notre boîte toute l'année. Je veux dire, on n'aurait jamais pu se payer ça, même si on avait un peu l'argent de l'Arabie qu'on avait ramené, on n'aurait jamais pu payer pour faire connaître notre entreprise, c'est pas possible. Le partenariat qu'on avait avec cette société-là... ils ont quand même mis à notre disposition des moyens commerciaux qui étaient complètement disproportionnés par rapport à la taille de notre société. Donc c'est vrai qu'on a bénéficié de ça. »

Tandis que pour M. Dauby, monter cette entreprise représente un envol, la création de FF est plus tortueuse. Son fondateur, M. Harmann, est l'ancien dirigeant d'une grande entreprise de ferrailage, Unifer, filiale d'Usinor, qui a dû fermer. Mais, dans le récit de Patrick Renoir, conducteur de travaux de FF depuis les débuts de l'entreprise (et gendre de M. Harmann), on voit qu'un certain nombre d'événements et de relations sont similaires dans les histoires de FE et FF :

« [M. Harmann] était patron d'une grosse entreprise de pose en France qui s'appelait Unifer, et il était aussi patron d'une usine en France qui s'appelait Unime. Et... pardon : il était gérant de la pose et patron de l'usine. Tout ça sous le couvert d'Usinor-Sacilor, grosse filiale de l'Etat français. Et ce qui s'est passé, c'est qu'il y a eu un patron d'Usinor-Sacilor qui a été mis en place. Un mec qui connaissait absolument rien au métier, et qui parlait que de profit, que de rentabilité. Donc qui dit rentabilité dit "trop de dépenses", trop de dépenses dit "trop de salaires, donc trop de bonhommes". Et en fait on l'a appris après, enfin mon patron l'a appris après : il avait été mis en place pour saborder le groupe Unime. Parce que le groupe Unime armatures, avec Unifer, représentait environ

2000 personnes. Mais dans le tableau d'Usinor-Sacilor, Unime, 2000 personnes, c'est une toute petite merde, c'est rien du tout. 2000 personnes, c'est une petite PME pour eux. Donc il avait été mis en place pour casser du Unime. Il y avait des accords sociaux qui avaient été pris entre la direction et les travailleurs. Et lui a tout cassé, a dit : "Non, je refuse, je refuse, je refuse." Et il y a eu des grèves monstrueuses en 84, 85. Des grosses grèves qui ont mis un genou à terre à Unime. Là-dessus, le père Harmann, avec ses collaborateurs, a réussi à remonter un petit peu tout ça. Et l'autre derrière, a fini de casser le truc, en arrêtant les chantiers en Arabie Saoudite qui ramenaient beaucoup d'argent. Et donc, comme là, M. Harmann avait donné sa parole aux délégués, et que l'autre, à chaque fois, allait contre sa parole, du jour au lendemain il a donné sa démission. (...) Et il y a un monsieur qui s'appelle M. Ledragon, de chez Bâtiment SA [entreprise générale appartenant aujourd'hui à une major], qui a eu un gros chantier, le chantier LeCentre à la Défense. Et donc M. Ledragon avait travaillé très très longtemps avec M. Harmann. L'ancienne époque de la parole donnée, de "on se tape dans la main et tu me donnes le chantier". Et donc il est allé voir plusieurs personnes, notamment M. Harmann, pour lui dire : "Tiens, tu me fais mon chantier LeCentre", qui représentait 5000 tonnes d'armature en douze mois. C'est un record absolu, c'est... On l'a jamais refait en vingt ans. Donc le père Harmann à l'époque, il avait pas d'entreprise, il avait rien du tout. Donc il fait son entreprise pendant LeCentre. Les bureaux de chantier, c'était son entreprise. Et il a appelé ses anciens collaborateurs d'Unime qui ont tout de suite lâché et qui sont venus bosser avec lui. Donc il a créé cette entreprise pour faire un chantier, pour faire LeCentre. Et puis là-dessus s'est greffée une autre entreprise, qui avait un chantier parallèle, qui s'appelait Construction Cie. Et à l'époque Construction Cie, était plus que grandissante. Et donc Construction Cie, l'autre entreprise, a dit à notre entreprise : "Tiens, on va te filer du boulot". Et FF, pendant dix ans, n'a pas fait de commercial. Jamais. »

Daniel Vany, le premier chef de chantier de FF, qui connaissait M. Harmann avant la constitution de FF, précise à propos de cette première commande :

« Tonnage énorme, mais on a démarré vraiment, dans la société, à quatre. Le restant, c'étaient des intérimaires. Et on est monté en trois quatre mois, quatre mois, à 130 personnes. Mais maintenant tu peux plus. Il y a plus personne qui peut nous faire confiance comme on nous a fait confiance. On nous a fait confiance parce qu'on nous connaissait d'avant. Tu vois, en ce temps-là les hommes se faisaient confiance, comme ça. »

A l'origine, ni les patrons de FE ni ceux de FF n'ont eu à faire de « commercial », c'est-à-dire démarcher des entreprises. Les clients étaient déjà là : c'étaient les anciens patrons ou clients, ceux d'avant l'externalisation. Dans un premier temps, les hommes, les acteurs du ferrailage

n'ont pas changé ; seules les structures évoluaient. Alors que le ferrailage était assuré soit par les entreprises générales du bâtiment soit par les filiales de groupes sidérurgiques comptant des milliers de personnes, le métier éclata en petites structures : usines d'armatures d'un côté, entreprises de pose de l'autre. Sur la région parisienne, les entreprises moyennes de pose, du gabarit de FE ou FF, sont une dizaine. Leurs effectifs embauchés sont ceux de PME : FE avait 24 embauchés en 2004, FF en avait 40. Mais toutes deux faisaient travailler au moins cent personnes, dont 60 à 75% d'intérimaires.

En réalité, la spécialisation de la pose d'armatures comme métier à part semble dater d'avant cette externalisation, dès les années 1960, alors que les chantiers étaient gros et les tonnages d'acier importants. Puis cette spécialisation s'est étendue à tous les chantiers, comme le raconte Daniel Vany :

« Donc c'est devenu un métier à part. C'est-à-dire qu'on n'était plus boiseur et ferrailleur, on est devenu ferrailleur. Demande à un ferrailleur de faire du coffrage, il sait pas. Alors qu'avant il devait savoir. Même moi, quand je suis arrivé dans les armatures [fin des années 1960], c'était déjà sous-traité [aux grosses sociétés sidérurgiques]. Pourquoi, parce qu'il y avait des gros volumes. C'était un métier à part. Maintenant, même les petits chantiers sont sous-traités. Un ou deux bonhommes. C'est devenu idiot. C'est devenu idiot. Alors que dans des sociétés, si tu veux, comme Quillery, chez Boulez ou Léon Grosse, ils avaient leurs ferrailleurs. »

On peut se reporter ici à l'analyse du chapitre 3 : la pose d'armatures ne devient une sous-traitance de spécialité que parce que les entreprises générales s'en débarrassent et que, se dépouillant progressivement de leurs ferrailleurs, elles ne sont plus « en capacité » de l'assurer. Il y a donc eu un temps de transition où se sont côtoyés des ferrailleurs de statuts (et de salaires) différents, jusqu'à l'externalisation quasi-totale. Mais, aujourd'hui encore, la frontière entre sous-traitances de spécialité et de capacité reste ténue, ce qui met en question la pertinence même de la distinction. Par exemple, non seulement les entreprises de ferrailage utilisent les outils collectifs de l'entreprise générale (grue), mais la plupart du temps le treillis soudé se pose « en régie », c'est-à-dire qu'il est fourni par l'entreprise générale (l'entreprise de ferrailage n'assure la fourniture que des autres aciers). Et, dans l'activité de chantier, la succession rapprochée des opérations de ferrailage et de coffrage amène des arrangements

locaux, selon les chantiers, où ferrailleurs et coffreurs peuvent intervertir certaines de leurs tâches.

Sur le chantier C, je m'aperçois que les stabox latéraux des voiles sont posés directement, et avant le voile, par les coffreurs, sur leurs arrêts. J'interroge Ernesto [le chef de chantier ferrailleur] là-dessus, car c'est plutôt une tâche de ferrailleurs : « J'ai fait un deal. S'ils veulent des arrêts propres, ils posent les stabox. Pareil pour les amorces : plutôt que de laisser un gars le soir une heure ou une heure et demi de plus pour poser cinq amorces, je leur coupe les tiges et en échange ce sont les boiseurs qui posent les amorces. » [« Poser les amorces » consiste à planter dans le béton d'un voile (mur) qui vient d'être coulé quelques ferrailles qui permettront de faire le lien avec le mur supérieur ; il faut donc faire attendre un ferrailleur, parfois jusqu'à tard le soir, que les coffreurs aient fini de couler. « Couper les tiges » est une expression raccourcie désignant le fait d'entailler le treillis soudé à la cisaille là où il empêche de faire passer les tiges d'acier des boiseurs, traversant les voiles et permettant de « fermer le panneau » (tenir les banches serrées) ; c'est habituellement la tâche des coffreurs.] [Note du 05/03/2004]³

La mise en sous-traitance a fait éclater les acteurs du ferrailleur en petites structures en concurrence les unes avec les autres. Malgré quelques alliances pour de gros chantiers, malgré les liens privilégiés que chacune de ces PME peut entretenir avec telle ou telle entreprise générale, il reste que les entreprises de ferrailleur se sont livrées une concurrence féroce qui laisse penser que plusieurs d'entre elles disparaîtront, plutôt à court qu'à long terme. M. Dauby, le patron de FE, analyse ainsi cette concurrence, dont son entreprise s'est plutôt bien sortie⁴ :

« Il est certain que c'est un métier qui est moins porteur financièrement qu'il l'a été il y a dix ans. (...)

— *Ça, ça s'explique comment ?*

— Ça s'explique, c'est parce qu'on a une concurrence... C'est devenu un métier de PME. Avant on était à l'ombre des grands groupes. Donc les grands groupes faisaient des marges plus importantes, nous on vivait très bien de marges un peu plus faibles à l'ombre de ces grosses sociétés-là. Aujourd'hui qu'on n'est que des

³ Autre exemple de porosité des tâches, sur ce même chantier : sortir les stabox est une tâche de ferrailleurs. Mais lorsqu'ils sont trop profonds dans le béton, une alternative s'ouvrait avec l'usage obligé du marteau piqueur : soit c'était un ferrailleur qui piochait, soit c'était un manœuvre (donc intérimaire dépendant de l'entreprise générale).

⁴ Il y avait 24 embauchés au début de l'année 2004. Début 2005, lorsque j'ai discuté de FE avec Abdelkader, anciennement intérimaire et nouvellement embauché de FE, il me disait que l'entreprise travaillait sur 46 chantiers, mais ne savait pas comment avait évolué le nombre d'embauchés. On peut penser qu'il n'y a donc, sur certains chantiers, que des intérimaires (c'était déjà le cas d'un chantier de rénovation sur lequel j'ai travaillé trois jours entre B2 et C, où les trois ferrailleurs, chef d'équipe compris, étaient intérimaires).

PME, on s'est quand même beaucoup tapé dans la gueule. Quelque part, on a fait, en se tapant entre nous, notre propre malheur. On a fondu nos marges nous-mêmes, je veux dire, c'est la faute à personne. Donc quelque part, pour essayer de s'en sortir, on a commencé à tirer un peu sur tout, et sur un petit peu la rémunération. Quand t'es en situation où tu commences à développer qu'un point ou un demi point de marge sur des chiffres d'affaires qui sont quand même pas négligeables, t'es quand même regardant à tout. Et ça, c'est la loi de l'offre, de la demande, de la concurrence. »

A entendre M. Renoir, conducteur de travaux de FF, l'avenir de sa société est assez sombre :

« Donc le choix [du chantier] D, c'est pas compliqué. T'as le patron qui t'appelle et qui te dit : "Bon, je veux travailler avec FF. S'il vous plaît, aidez-moi à travailler avec vous. Si vous me faites ce prix-là, vous avez la commande." C'est-à-dire que tu ne maîtrises plus du tout ton prix de vente. Donc le gars, il te dit : "Tu me fais ce prix-là, t'as la commande." Donc le prix qu'il te propose... et encore c'est un ami donc il va pas te demander le moins cher, mais pas non plus le plus cher (...). Et donc, le choix était qu'on prenait le chantier de D, en gagnant cinq heures / tonne sur toutes les tonnes qu'on faisait, c'est-à-dire en gagnant les jeux olympiques. En faisant de l'excellent travail, et bien le résultat net à la fin du chantier, c'était moins 200 000 francs. Tu prends le chantier, tu gagnes les jeux olympiques tous les jours, tu sais que tu vas perdre 200 000 francs. Tu ne prends pas le chantier, tu perds du volume. Tu perds de l'intérim, l'intérim a un coût moins élevé que les gens de chez FF, c'est normal, c'est de l'intérim, ça revient moins cher. Le fait de te priver de dix intérimaires, augmente ton coût horaire d'un franc sur l'ensemble des heures de ton entreprise. Si tu prends pas le chantier, tu perds 250 000. Tu prends le chantier, tu perds 200 000. C'est embêtant. (...) Mais si tu le prends pas, tu occultes le fait de pouvoir peut-être gagner. A D aujourd'hui, on perd à peu près cinq heures / tonne, donc c'est moins 600 000 francs. Donc c'est une catastrophe. (...) Donc c'est la mort assurée d'une entreprise, c'est pas compliqué. Si tu perds 200 000 sur un chantier qui dure 8 mois... T'en fais cinq comme ça dans l'année, t'as perdu un million de francs, boum. Un million de francs dans l'année, t'as trois millions de francs de réserve, dans trois ans t'es mort. C'est aussi simple que ça. C'est malheureux, mais c'est la vérité. (...)

Sur dix entreprises de pose parisiennes... dignes de ce nom : qui sont capables de faire des chantiers avec deux trois grues. (...) Sur les dix, t'en as trois, allez quatre, qui sont en train de mourir. »

Lorsqu'elles étaient dans le giron des groupes, les entreprises de ferrailage n'étaient pas soumises aussi brutalement à la loi du marché. Leurs commandes étaient garanties par les grandes sociétés dont elles dépendaient, ou bien leurs résultats entraient dans une stratégie d'ensemble, où les coûts immédiats n'étaient qu'une variable parmi d'autres. Une fois

indépendantes, ces entreprises se voient contraintes de se plier au seul critère qui règle désormais l'attitude de leurs clients : le prix le plus bas possible. Confrontées à la minimisation de leurs tarifs et à l'incertitude sur la pérennité des commandes, elles les répercutent sur leurs salariés en cherchant à faire baisser les salaires et accroître la précarité. Mais à ce jeu-là, certaines entreprises s'en sortent mieux que d'autres : la concurrence n'est pas un état statique, un point d'équilibre, mais au contraire une dynamique qui anéantit certains acteurs tandis qu'elle en favorise d'autres.

L'externalisation avait ainsi permis de faire baisser les prix en mettant en concurrence plusieurs petites structures. Maintenant que certaines de ces structures sont agonisantes, la question se pose de maintenir la concurrence et des prix bas : le risque est qu'en étant moins nombreuses, les entreprises de ferrailage aient davantage de marge de manœuvre dans la fixation de leurs prix. Pour l'instant, le ferrailage demeure une activité très localisée : la plupart des entreprises de pose travaillant sur des chantiers franciliens sont franciliennes. Une nouvelle injection de concurrence pourrait donc passer par l'élargissement géographique de la concurrence, les entreprises générales recourant aux services d'entreprises de province ou, plus vraisemblablement, étrangères. Déjà, comme le décrit M. Dauby, le patron de FE :

« Pour les très grosses opérations, on peut avoir des poseurs en armature qui viendront de Pologne, j'ai reçu même un courrier... Nous, on peut aussi aller acheter, faire venir des armatures d'Allemagne, du Luxembourg ou du Brésil, sur des grosses opérations, parce qu'il y a des grosses usines d'armatures que ça intéresse de pénétrer le marché parisien. C'est-à-dire qu'il y a les deux : il y a des poseurs des pays européens qui peuvent venir s'intéresser au marché parisien, travailler même avec des usines qui sont de proximité. Donc c'est un métier de proximité mais sur les grosses opérations, c'est évident qu'il y aura du monde. Nous on peut aussi répondre avec des usines européennes, parce qu'ils sont intéressés de venir pénétrer le marché parisien et qu'ils sont prêts à nous faire des prix de cession relativement plus compétitifs que même les gens du coin. Mais sur les chantiers petits et moyens, ça reste un métier de proximité. »

Plus que l'utilisation d'entreprises de province (dont les prix, grevés par les coûts de déplacement, ne seraient pas forcément inférieurs à ceux des entreprises parisiennes), c'est le recours à la prestation transfrontalière de services qui se profile. Parce que le principe du pays d'origine, qui prévaut déjà, parfois, pour les charges sociales (cf. chap. 5), rend le coût du travail moins important. Et parce que des salariés détachés mais sans droit au séjour

représenteraient une alternative rentable aux étrangers précaires ou sans papiers, intérimaires, qui constituent actuellement le gros des ferrailleurs. Voilà pour la prospective. Mais on n'en est pas encore là, et il importe de rendre compte d'abord de la manière dont fonctionne aujourd'hui ce métier du ferrailage.

10.2. Quand la sous-traitance appelle l'intérim : le nouveau profil des ferrailleurs

Lors de mes débuts en chantier, en tant que manœuvre intérimaire ou stagiaire de l'entreprise générale, je regardais les ferrailleurs avec un œil assez naïf, pensant : l'externalisation, c'est soit la sous-traitance, soit l'intérim. Les manœuvres, que j'étudiais alors plus particulièrement, seraient intérimaires, et les ferrailleurs sous-traitants. Je n'imaginai pas que les ferrailleurs puissent être sous-traitants *et* intérimaires. Or, comme on l'a vu, entre 60 et 75% des effectifs de ferrailage sont intérimaires, et davantage encore pendant les périodes de pointe. Alors que, dans les effectifs de l'entreprise générale, la proportion d'intérimaires va plutôt de 25 à 60%. Donc, non seulement la sous-traitance n'est pas une alternative à l'intérim, mais, dans le cas du ferrailage, la sous-traitance appelle l'intérim. Pour des raisons somme toute logiques :

1) En dépit des primes de congés payés et de précarité, en dépit également de la marge de l'agence d'intérim, les intérimaires coûteraient moins cher que les embauchés, d'après les intéressés (voir M. Renoir plus haut). Il est malaisé d'attester cela, précisément parce que les ferrailleurs embauchés sont devenus l'exception. Historiquement, en tout cas, l'intérim a été l'agent de la baisse des rémunérations, et plus encore de leur écrasement, c'est-à-dire qu'il y a peu de différence entre les bons et les mauvais ferrailleurs, ce qui dégoûte les premiers. Aujourd'hui néanmoins, maintenant que la baisse des tarifs est acquise, un ferrailleur embauché coûterait-il moins cher ? Ce n'est pas sûr, mais l'intérim a d'autres avantages : l'entreprise renvoie les ouvriers comme bon lui semble (puisqu'elle les utilise sans les employer), et de plus elle ne dépasse pas le seuil fatidique des 50 salariés.

2) Les entreprises de ferrailage doivent faire face au problème de variabilité dont se sont débarrassés leurs commanditaires en sous-traitant. Avec de moindres outils : alors que les entreprises générales pouvaient favoriser la polyvalence de leurs ferrailleurs afin de les occuper à d'autres tâches (maçonnerie, coffrage) en cas de creux, les entreprises spécialisées dans le ferrailage ne le peuvent pas. De plus, la faiblesse des prix qui leur sont imposés les pousse à recourir toujours plus à la préfabrication en usine, ce qui accroît le problème d'occupation du personnel. Davantage confrontées à la variabilité que les entreprises générales, les entreprises sous-traitantes recourent logiquement davantage à l'intérim – et l'intérim précaire décrit au chapitre 4, où les intérimaires peuvent être renvoyés du jour au lendemain. En période de crise, l'intérim est un amortisseur de choix, qui apparaît nécessaire à l'entreprise relativement à l'ampleur des fluctuations :

« Il y a eu un premier grand clash en 94-95. Pas de boulot. Pas de boulot, donc les entreprises se cassent la gueule. (...) L'effectif de FF était descendu à 30.

— 30 embauchés ou... ?

— En tout. C'est-à-dire qu'on faisait bosser environ 100 mecs : les 70 intérimaires, dehors, et sur les 40 [embauchés], il y en avait 10 que j'avais placés à droite à gauche dans d'autres entreprises, en prêt de personnel. »

[M. Renoir]

La logique décrite au chapitre 1 (les entreprises n'embauchent que de futurs cadres) se vérifie pleinement dans le cas des entreprises de ferrailage. Voici ce qu'en dit le patron de FE :

« Je préfère embaucher des gens que je perçois qu'ils vont évoluer au fil des années dans l'entreprise. Bon, tout le monde peut pas devenir chef de chantier, par contre tu sens qu'un mec va devenir ouvrier qualifié, après ouvrier hautement qualifié, après petit chef d'équipe, ça tu le sens. Tu le perçois quand même assez vite. L'idéal, c'est d'embaucher ce type de main-d'œuvre là. Pour moi, parce que comme ça, le conflit social, il existe pas. Dans la mesure où quelqu'un augmente en compétence, moi mon travail c'est de valider les compétences de chacun. Et de valider, au bout d'un moment, par une augmentation de salaire. »

A ceux qui sont promis à une promotion, le statut d'embauchés ; aux « *statiques* », comme il les appelle, le statut éclaté, individualisé et précaire, d'intérimaire. Les premiers sont disciplinés par l'espoir d'occuper des positions supérieures ; les seconds par la menace et l'atomisation.

3) Car au-delà de la variabilité, il y a la subordination particulière que produit l'intérim, liée à la menace quotidienne d'être renvoyé. Dans la mesure où les conditions de travail sont plus pénibles, car plus dominées, dans le ferrailage, il faut que la subordination soit accentuée, permanente. Selon Daniel Vany, chef de chantier de FF :

« Un exemple, demain il va m'énerver, je vais le virer. Parce qu'il est intérimaire. J'ai ce pouvoir. C'est un pouvoir, d'ailleurs, qu'on devrait pas avoir. Parce qu'il a faim.

— *Mais t'en uses quand même ?*

— Tout le monde en use.

— *Je dis pas le contraire.*

— Tout le monde en use, de ce pouvoir. (...) La terreur. Et tu peux pas... C'est rare d'avoir des ouvriers qui n'ont pas peur du chef parce qu'ils connaissent le travail. C'est rare. (...) Tu en as fait de l'intérim ?

— *Oui, je suis passé par l'intérim pour travailler dans le bâtiment.*

— C'est dur. Et normalement, dans la loi, les intérimaires travaillent par contrat. Qui est-ce qui fait signer le contrat ?

— *Il n'y en a pas.*

— Voilà. Donc on ne suit pas le droit. Qui contrôle ? (...) Le contrôle [de police] qui s'est passé à D, c'est parce qu'un bâtiment s'est cassé la tronche. Et le contrôle était avant ou après ?

— *Après.*

— Il y aurait pas eu le bâtiment qui s'est cassé la figure, il y aurait pas eu ce contrôle. »

La dévalorisation du ferrailage est durement ressentie, y compris par les cadres de chantier. Armando, chef de chantier de FE (sur le chantier B2), résume à sa manière :

« C'est un métier à la con parce qu'ils nous prennent pour des manoeuvres. Les boiseurs gagnent plus que nous. Même en intérim, tu regardes combien gagnent les ferrailleurs, 2000 francs par semaine, c'est moins que les boiseurs. Ils nous prennent pour des cons. Ils nous prennent pour moins qu'eux. A mon avis c'est parce qu'il y a un problème d'étrangers, à 90% c'est des Arabes. (...) Pourtant c'est plus important que le béton. Mais c'est caché, pas comme le béton⁵. Et pourtant il y a plus de boulot pour nous que pour les boiseurs. Eux ils mettent deux panneaux, des arrêts, nous il faut qu'on mette des barres de 16, de 20, de 25, des épingles, des U... Les boiseurs ils ont un plan pendant qu'on en a cinquante, pour les poutres, les poteaux... (...)

⁵ L'invisibilité du travail de ferrailage (par opposition à la visibilité des outils, les banches, et du résultat du coffrage), qui affecterait son prestige, est fréquemment mise en avant par les acteurs du ferrailage. Mais dans quelle mesure cet élément symbolique est indépendant de la relégation effective de l'activité, c'est difficile à dire. Il semble qu'il n'en a pas toujours été ainsi.

Avant [les entreprises générales] avaient leurs ferrailleurs. Mais quand les ferrailleurs ont fini de faire la ferraille, qu'est-ce qu'ils font ? Ils sont improductifs. Tu peux les faire balayer, c'est tout. Tandis que les boiseurs peuvent faire autre chose, de la maçonnerie, des enduis, des trucs qui ont à voir avec le boisage, quand même. Maintenant ils sous-traitent la ferraille, mais aussi tout le reste : les planchers, les préfas, les pré-dalles. Ils ne font que les voiles, mais tu vas voir qu'ils vont les sous-traiter aussi. Tu vois le truc : eux ils prennent l'argent, ils deviennent de plus en plus gros, et ils font jouer la concurrence entre les sous-traitants qui s'étranglent. »

Les quelques témoignages d'« anciens » s'accordent sur le fait que les salaires des ferrailleurs étaient bien plus proches de ceux des coffreurs à la fin des années 1980. Il était possible de gagner 3000 francs (450 €) par semaine en intérim, parfois plus, alors qu'aujourd'hui les mêmes ferrailleurs dépassent péniblement les 300 euros. Après des considérations similaires à celles d'Armando, Daniel Vany porte ce jugement sur le type de travailleurs prêts à accepter les conditions du ferrailage :

« Et puis c'est un travail sale, c'est salissant, t'as remarqué. T'as vu ? Qui veut le faire maintenant ? Qui veut le faire ? A part nous, les clochards. On est des clochards. Oh, faut regarder. Va demander à un jeune, maintenant, de faire du ferrailage : "Non". Donc qui est-ce qui fait la ferraille ? Avant si tu veux, il y avait des Français, il y avait des Espagnols, il y avait des Italiens. Maintenant c'est qui ? C'est tous ceux qui viennent de l'extérieur, tous les émigrés. Plus ou moins clandestins. Qui n'ont aucune notion du travail, en tant que ferrailleurs. Donc on apprend à ces gens-là, dès qu'ils savent travailler, ils vont où ? Ailleurs. Dès qu'ils ont leurs papiers en règle, certains, je parle pas de tous, il s'en vont ailleurs. Si tu regardes bien, il y a beaucoup de clandestins qui travaillent dans la ferraille. Ou d'anciens clandestins. On commence dans la ferraille, on a les papiers, on va faire autre chose. Ça, je peux te le dire. »

Il n'est pas le seul à le dire ; les premiers concernés vont dans le même sens :

« C'est pas un boulot. C'est dur, ça ne paie pas. Pour les gens comme nous, c'est juste pendant quelque temps pour gagner du pognon. Et après on fait autre chose si on peut. — Toi tu voulais faire taxi, c'est ça ? — Inch'Allah, dans un an si c'est possible. » [Aïssa, chantier B2 – note du 29/02/2004]

Sur le chantier D, Houari, un jeune ferrailleur intérimaire vient me conseiller : « La ferraille, c'est le pire des métiers, tu devrais faire autre chose. Ça fait cinq ans, je n'ai jamais vu un Français dans la ferraille. Quand tu n'es pas français, d'accord tu es obligé, mais quand tu es français tu peux faire autre chose ». « Ça fait cinq ans

que je fais de la ferraille. C'est parce que je suis sans papiers. Là, je viens de me marier, je viens de recevoir le récépissé, j'ai bientôt les papiers... Plus que quelques jours, et je ne reviens plus jamais dans la ferraille. » Il a bac+3 en Algérie. Ce qu'il va chercher, c'est un emploi en usine (il parle de Citroën à Aulnay) : « Même si c'est payé 1000 ou 2000 [francs] de moins [par mois], je préfère, tu es tranquille. Tu n'es pas cassé à 40 ans. » [Note du 13/07/2004]

Je rencontre Chabane (un ferrailleur de D) dans le métro, on va prendre un café chez moi. Il travaille toujours dans la ferraille, mais a quitté FF, et se retrouve sur un chantier de seize grues. Il est payé 400 euros par semaine (salaire rare, dû à son expérience), et fait fonction de chef d'équipe (il lit les plans et commande deux ouvriers) sans en avoir le titre et le salaire, estime-t-il. Du coup, il préfère faire juste ferrailleur, c'est plus tranquille et payé pareil. Ses genoux, déjà en mauvais état il y a quelques mois, ne s'améliorent pas (j'apprends d'ailleurs que son père a vécu 45 ans en France, et est mort à 59 ans après avoir été paralysé à cause de ses genoux. « Dans quoi il travaillait ? — Je ne sais pas trop. Il portait la ferraille je crois. ») « Dès que j'ai mes papiers, je quitte la ferraille » (il va se marier avec une Française), il cherchera à obtenir un permis poids lourd et à devenir chauffeur. [Note du 14/03/2005]

Pour ces jeunes immigrés maghrébins, généralement présents en France depuis moins de dix ans, le ferrailleur constitue un sas qui peut devenir un piège. Ils n'endurent le travail que parce qu'ils comptent le quitter, ou, plus rarement, y gagner des galons. Mais la précarité de l'emploi et la dureté du travail exposent à des périodes de chômage, d'arrêt de travail, qui font reculer d'autant la réalisation des projets et l'obtention de papiers. Et, une fois les papiers obtenus, il n'est pas toujours facile de « quitter » effectivement le ferrailleur, comme on en avait le projet, faute de pouvoir se reconverter ailleurs.

10.3. « Comment ça se fait qu'il n'y ait pas plus de bâtiments qui se cassent la figure en France ? »

Le développement de la préfabrication a conduit à une baisse globale de savoir-faire sur les chantiers, dans la mesure où toute une portion du travail des ferrailleurs a été transférée vers les usines. Voilà ce qu'en dit Armando, dans la ferraille depuis la fin des années 1960 :

« Avant c'était un métier plus difficile : on te filait des barres droites, et il fallait faire toi-même les cadres, les U, les épingles... On avait des coudeuses électriques, on faisait tout sur place. Maintenant tout vient directement de l'usine. Celui qui sait faire des attaches, c'est bon. Bon, il faut connaître la dimension des aciers, des petits trucs, mais ça vient en le faisant. Maintenant c'est plus simple, tout vient monté. Les poutres droites par exemple, je les commande à l'usine plutôt que de les faire venir ici. Pour certaines quand même, on fait venir les pièces et on les assemble ici. »

Cependant, s'il y a une perte globale de technicité au niveau du ferrailage de chantier, cela ne signifie pas que tous les ferrailleurs d'il y a trente ou quarante ans étaient plus qualifiés que ceux d'aujourd'hui. En fait, l'importance de l'assemblage en chantier, dans un atelier forain, impliquait que certains ferrailleurs pouvaient n'être que des attacheurs, c'est-à-dire des ouvriers spécialisés dans la répétition d'une tâche de quelques secondes, pendant que d'autres maîtrisaient les techniques de façonnage et de pose. Aujourd'hui, la réduction de l'assemblage en chantier à une portion congrue oblige tous les ferrailleurs à être polyvalents : les mêmes ferrailent un plancher, un voile, un poteau, une poutre, feront un peu d'assemblage en atelier, poseront des armatures préfabriquées... parfois dans la même journée, au gré des besoins des équipes et des consignes des chefs. S'il y a une baisse globale de savoir-faire sur le chantier, en revanche la proportion nécessaire d'ouvriers qualifiés est plus importante qu'avant.

En principe, en recourant à 60 ou 70% à l'intérim, les entreprises de ferrailage ne peuvent compter sur le savoir-faire que de 30 ou 40% de leurs effectifs, car celui de la main-d'œuvre intérimaire est incertain. Il faut donc que ces 30 ou 40% soient suffisamment qualifiés et capables d'encadrer des ouvriers peut-être peu qualifiés. En réalité il y a d'une part une grande disparité de savoir-faire entre des ouvriers uniformément étiquetés « ferrailleurs intérimaires » (cf. chap. 9) ; et d'autre part, étant donné les conditions d'emploi, de rémunération, de travail, et la volonté des ferrailleurs de fuir leur métier dès que c'est possible, une déperdition de savoir-faire. Hormis certains chefs de chantiers, les ferrailleurs d'avant l'externalisation ont quasiment tous disparu. L'expérience cumulée des ferrailleurs actuels ne dépasse pas quelques années. Mais surtout, beaucoup sont envoyés par les agences d'intérim alors qu'ils n'ont que quelques semaines ou quelques mois d'expérience. Les chefs de chantier se plaignent fréquemment que les intérimaires « *n'envoient que des mauvais* ».

Auparavant, la division entre ouvriers qualifiés et ouvriers non qualifiés passait plutôt par un partage des tâches : aux uns les travaux sophistiqués, aux autres les opérations répétitives. Aujourd'hui, l'exigence de polyvalence réclame un dosage, au sein de chaque équipe, entre qualifiés et non ou peu qualifiés. Or le dosage est fragile, vite perturbé par la défection soudaine d'un ouvrier ou l'envoi par l'ETT d'un « mauvais » de trop. Il y a donc une part d'incertitude qui, au mieux, nuit aux résultats du chef de chantier et de l'entreprise et, au pire, nuit à la qualité de la construction. Le rendement des équipes se mesure en heures de travail nécessaires à la pose d'une tonne d'armatures. Un barème est fixé conventionnellement, par rapport auquel les équipes gagnent ou perdent des heures / tonne. Sur le chantier D, FF espérait gagner 5 heures / tonne ; en réalité, elle en perdait 5. Entre les espoirs et la réalité, il y avait eu la disparition d'une dizaine de ferrailleurs, les « embauches » et « licenciements » de dizaines d'intérimaires en quelques semaines, une impossibilité de reconstituer une équipe disposant du minimum de savoir-faire. Au-delà des résultats des entreprises, c'est, à écouter les acteurs mêmes du ferrailage, la qualité des constructions qui est en jeu :

« Entre la cadence, les prix serrés, le mauvais personnel, c'est sûr que la qualité... Et il y a peu de vérifications. En 150 chantiers, j'ai dû être contrôlé 30 fois par un bureau de contrôle. Et jamais un client ne m'a dit : "On ne coule pas parce que la ferraille n'est pas bonne". (...) [Le patron de FF] se lève tous les matins en se demandant comment ça se fait qu'il y ait pas plus de bâtiments qui se cassent la figure en France. »

[M. Renoir, conducteur de travaux]

« Ça m'empêche pas de dormir, je suis pas patron. C'est pour ça que ça empêche [le patron] de dormir. Vu que les gens sont moins bien formés. »

[M. Vany, chef de chantier]

Alors, « *comment ça se fait qu'il n'y ait pas plus de bâtiments qui se cassent la figure* » ? Si toutes les relations de travail dans le ferrailage se ramenaient à ce qu'elles semblent être formellement, à savoir des relations précaires, fragiles, pourvoyeuses de déloyautés, de défections, destructrices de savoir-faire, cette question des « *bâtiments qui se cassent la figure* » serait encore plus aiguë. Mais il reste à voir ce qui se cache derrière les liens contractuels et l'apparente homogénéité statutaire des ouvriers : les quelques éléments éparés et factuels qui seront rapportés ici introduisent la troisième partie.

10.4. Dynasties et relations : derrière l'apparente fragilité des liens

Les entreprises de ferrailage ne sont pas qu'une rencontre d'intérêts hétéroclites et souvent antagonistes (entre patrons et salariés, cadres et exécutants unis par des liens contractuels ténus), rencontre fragilement tenue le temps d'exécuter un produit. D'autres liens que les liens salariaux apparaissent, et ce, à tous les niveaux.

A FF, le premier conducteur de travaux fut M. Renoir : non pas un homme du métier, mais un commercial ignorant des armatures, qui avait pour principale qualité d'être le gendre du patron, M. Harmann.

« Et là, j'ai mon beau-père qui est venu me voir, un samedi, qui venait donc d'ouvrir son entreprise de pose, il cherchait un jeune. Donc il avait trois solutions : soit il prenait un ancien de l'entreprise où il venait, Unime, un ancien conducteur de travaux avec la connaissance, mais aussi le mauvais côté, une formation d'entreprise qu'il voulait pas dans cette nouvelle société ; soit il prenait un jeune qui sortait de l'école, mais à l'école on n'apprend pas les armatures ; soit un jeune qui connaissait rien du tout, donc ça tombait bien parce que j'y connaissais rien. »

Mais il n'est pas n'importe quel jeune qui n'y connaît rien : c'est un jeune lié au patron non seulement par un contrat de travail, mais par des obligations et des loyautés familiales. M. Harmann ne voulait pas d'un technicien, mais d'un homme de confiance. Puis M. Harmann embauche, comme cadres de chantiers, deux immigrés portugais, Paulo et Jacky. Jacky a un beau-fils, Iinho, arrivé à l'âge de 19 ans en France, au début des années 1990. Il le fait entrer dans l'entreprise. Iinho croit que c'est juste le temps de gagner un peu d'argent ; en réalité, il s'éternise, en même temps qu'il est choisi par FF pour occuper des positions de chef d'équipe puis, cinq ans seulement après son arrivée dans l'entreprise, de chef de chantier. Son frère suit le même parcours au sein de FF.

A FE, lors du départ en retraite de son associé, M. Dauby choisit l'un de ses chefs de chantier, M. de Souza, pour en faire le conducteur de travaux de l'entreprise. Plusieurs membres de la famille de M. de Souza sont embauchés dans l'entreprise, à des postes de cadre : son frère, son neveu Ernesto (chef de chantier sur C, né en France), un cousin d'Ernesto (qui a quitté FE), et le beau-frère d'Ernesto (né au Portugal, assistant chef de chantier, promis à devenir chef de chantier mais gêné dans sa progression, selon Ernesto, par son manque de maîtrise du

français). En tout, cinq personnes d'une même famille sur un effectif embauché de 24. Ernesto tempérait cependant :

« La famille c'est une chose, et le boulot c'est une autre avec De Souza. Sur le premier chantier où j'étais, il était déjà conducteur de travaux mais il restait sur le chantier. Comme j'avais fait des heures [supplémentaires] et que je devais partir en vacances avec ma femme, j'ai demandé à De Souza, 15 jours avant, si je pouvais partir un jour plus tôt, il m'avait dit pas de problème. Le jeudi midi, je commence à ranger mes affaires, De Souza me dit : "Mais qu'est-ce que tu fais ? Il faut rester !" Je lui dis : "Non, maintenant c'est prévu comme ça, il faut que j'y aille. — Bon d'accord, alors vas-y." Quand je suis revenu de vacances, j'ai vu sur la paie qu'il avait niqué mon vendredi ! (...) Mais c'est lui qui m'a donné ma première chance. Sur le chantier où j'étais au début, j'étais juste ferrailleur, et je lui avais dis comme ça : "Plutôt que d'essayer d'apprendre à des types qui pourront jamais, laissez-moi apprendre !" (...) J'ai commencé à faire du montage de poutres seul. Et puis sur un chantier, je suis tombé sur un chef de chantier en or. Avec lui j'ai presque tout appris sur la lecture de plans. »

Etre introduit par un membre de sa famille n'est pas en soi une garantie de réussite, mais elle assure une certaine bienveillance de principe. Sur le chantier C, Abdelkader, ferrailleur intérimaire récemment intégré au noyau d'Ernesto, bientôt embauché et chef d'équipe, a été introduit par son père, chef de chantier ou chef d'équipe intérimaire selon les périodes, travaillant souvent avec FE.

« Au début je ne savais même pas faire une attache, elles ne tenaient pas. J'avais du mal, vraiment. Au bout de trois semaines, Ernesto m'a arrêté. Mon père est allé le voir, il lui a demandé : "Pourquoi tu l'as arrêté, c'est mon fils, etc." Ernesto a dit : "Je n'ai pas trop de boulot en ce moment, et comme il ne connaît pas trop..." Après mon père est venu me voir, il m'a dit : "Attends, une semaine, dix jours, et ils vont te reprendre". Après une semaine, j'ai recommencé, et là ça a été. J'ai commencé à apprendre, à progresser. » [Note du 26/03/2004]

Un chef d'équipe intérimaire, Mohammed, ferrailleur depuis cinq ans, toujours avec FE, avait de même introduit (mais uniquement sous le statut d'intérimaire) quatre membres de sa famille parmi les ferrailleurs de FE. Leur ancienneté dans le ferrailleur et « dans » FE allait de quelques mois à deux ans. M. Dauby, le patron de FE, explique que ce type de regroupement familial est loin d'être désavantageux pour l'entreprise :

« Il a démarré comme stagiaire chez nous. Après il a franchi toute la pyramide de la hiérarchie. Bon, maintenant après, comme je te dis, c'est un boulot d'intégration. La famille, ils ont faim, ils veulent bosser, il veut en mettre un, deux, trois. Nous on s'en fout, je veux dire, ils travaillent. Il veut les prendre, ils bossent. Il leur vante les mérites de l'armature dans sa famille. Lui, il arrive à un statut où il est quand même autonome, il dirige un chantier tout seul. Petit à petit, sa famille a un attrait... Moi ça me dérange pas.

— *A la limite, ils sont peut-être plus fiables que des gens... ?*

— Disons que s'ils viennent, quelque part, ils sont tout de même, entre guillemets, un petit peu sous son parrainage, oui. Après les gens ont le droit de... des fois aussi de dire stop. Mais ils sont quand même un petit peu sous sa responsabilité. Donc quelque part, s'ils viennent travailler là, ils sont un petit peu sous sa responsabilité, et comme ce sont quand même des gens qui ont un peu le sens de la famille, ils vont pas lui faire de coup vache. Si à un moment donné ils bifurquent parce qu'ils trouvent quelque chose ailleurs plus intéressant, ils le feront. »

Sur le chantier D, où l'équipe de FF était désorganisée, je n'ai pas observé de tels liens familiaux au niveau des ferrailleurs intérimaires. Toutefois, plusieurs avaient des amis qu'ils appelaient pour les faire venir sur le chantier, à la demande du chef de chantier. Car ce sont les chefs de chantier, plus que l'entreprise elle-même, qui sont les pivots du recrutement et (opération cruciale dans un contexte de marchandisation et d'incertitude sur les savoir-faire) de la fidélisation des ouvriers, ou du moins de certains d'entre eux. L'autonomie dont ils disposent dans ces attributions est assumée par les directions d'entreprise (quoique encadrée par des primes d'intéressement), par exemple M. Dauby :

« Moi je donne une grande autonomie. Les mecs, ils commandent leur ferraille. Ils font les comptes. Ils commandent leurs mecs. Ils font leurs effectifs. J'en fais de petits patrons de PME. Je leur mets des challenges, des barèmes... (...) Mais par contre ils font ce qu'ils veulent. En fonction des livraisons d'acier, des retards de plans, ou de l'avance qu'ils ont au montage... je leur laisse pas mal d'autonomie. »

Le recrutement et la sélection des ferrailleurs, surtout intérimaires, sont délégués au chef de chantier, qui se repose en partie sur l'intérim, mais de préférence, lorsque c'est possible, sur les ouvriers dont il dispose déjà. Armando disposait d'un noyau de quatre ferrailleurs, qui faisaient parfois venir des connaissances ; s'y ajoutait un cercle de ferrailleurs simplement sélectionnés par l'intérim. Lorsque je suis arrivé sur le chantier C, alors que le plus difficile (les sous-sols) était construit, Ernesto venait de renvoyer près de la moitié de l'effectif et n'avait conservé que quatre ferrailleurs, ceux avec lesquels il travaille de chantier en chantier ;

si un creux d'activité avait dû l'amener à réduire encore l'effectif, il aurait essayé de placer l'un d'entre eux sur le chantier d'un collègue plutôt que de le renvoyer. Sur le chantier D, où l'effectif était désorganisé, on se souvient de cette réflexion d'Iinho le chef de chantier : « *Avant que les flics viennent, on avait une bonne équipe, ça roulait tout seul* », que confirme M. Renoir en expliquant que plusieurs des ferrailleurs qui ont alors disparu travaillaient avec FF depuis cinq ou six ans.

10.5. Comment la précarité engendre une « niche ethnique »

On vient de voir que les ferrailleurs, hors chefs, sont très majoritairement des immigrés maghrébins. Voyant cela à mes débuts sur les chantiers, je faisais l'hypothèse (tout aussi erronée que celle de l'alternative sous-traitance / intérim) que la concentration ethnique était le résultat d'une organisation structurée. Je l'imaginai comme le produit : 1) soit d'une politique d'entreprise, donc d'une organisation centralisée et structurée selon une logique d'apartheid professionnel (selon le modèle Citroën tel que décrit par Robert Linhart [1978], qui construit délibérément des ségrégations ethnico-professionnelles au sein de la grande entreprise) ; 2) soit d'une niche ou d'une entreprise ethnique, que j'identifiais à une structure (de parenté, d'amitié, d'obligations et de protections interpersonnelles) préexistant à l'entrée dans le métier, ou entretenue en dehors du travail. Bref, l'idée était que cette concentration résultait d'une structuration sociale minimale, soit dans un cadre organisé et stable comme une grande entreprise, soit parce que la structure de relations n'était pas liée qu'au travail et renvoyait à des relations hors travail. Or il est apparu que le processus de recrutement et de sélection des ferrailleurs est décentralisé et atomisé. Entre l'entreprise de ferrailage, le chef de chantier, et l'agence d'intérim, trois échelons au moins sont susceptibles d'intervenir dans ce processus. De plus, la mise au travail se fait sous un contrat précaire, selon des mécanismes qui atomisent les individus et instituent entre eux une concurrence universelle. Cette idée de concurrence universelle est contradictoire avec le résultat de la surreprésentation d'une origine ethnique parmi les ferrailleurs.

Ni politique centralisée et ségrégative, ni structuration préalable, c'est une conjonction d'éléments qui explique la concentration ethnique : 1) le recrutement par cooptation,

recherché autant par les entreprises qui anticipent que cette main-d'œuvre peut être plus fiable, que par les ouvriers qui veulent trouver du travail à certains de leurs proches. Puisque les connaissances personnelles de ces ouvriers maghrébins sont souvent également des immigrés maghrébins, le résultat est une agrégation ethnique. Au niveau des chefs, le recrutement par cooptation continue de favoriser des immigrés portugais ou (plus rarement) leurs descendants et de freiner l'ascension de ferrailleurs maghrébins – quand il n'existe pas une discrimination raciste de principe. 2) L'orientation par les agences d'intérim : lorsqu'un candidat sans qualification se présente à une agence d'intérim, il sera plutôt dirigé vers le ferrailleur s'il est maghrébin (et, pour forcer le trait, vers le coffrage s'il est portugais et vers le poste de manœuvre s'il est malien). C'est-à-dire qu'il existe une politique d'affectation à des métiers selon des origines. Mais si cette politique est repérable dans les entretiens avec les commerciaux d'intérim comme dans ses effets, elle reste éparpillée dans ces multiples centres de gestion de la main-d'œuvre que sont les ETT, et à ce titre non systématique. Le résultat est un dégradé ethnico-professionnel (ce qu'Abdelkader résume par exemple en me disant : « *Si tu deviens ferrailleur, il faut parler arabe, si tu deviens coffreur, il faut parler portugais* »), et non un apartheid professionnel étanche.

Ce qu'enseigne l'étude du ferrailleur, c'est que là où la marchandisation est poussée, des mécanismes informels de compensation sont créés : fidélisation sélective d'intérimaires, recouvrement des relations de travail avec des liens personnels et notamment familiaux, mise en avant de certaines origines ethniques et relégation d'autres. Phénomènes qui n'ont rien de systématique, mais dont la fréquence est suffisamment attestée pour qu'on y voie un trait décisif de la gestion et la mobilisation de la main-d'œuvre dans le bâtiment. Qui n'ont rien de systématique, précisément parce que le système demeure celui du marché, et que les loyautés informelles, les protections sélectives, sont des mécanismes de compensation partielle de ce système. J'ai voulu montrer dans ce chapitre et le précédent que l'instauration de relations de travail précaires secrète des antagonismes et des contradictions qui, à terme, menacent la production même. La troisième partie invitera à chercher les secrets de la reproduction de ce système contradictoire non dans ses verrous et ses lois d'airains, mais dans ses latitudes, ses marges de manœuvre et ses contournements. Dans le ferrailleur par exemple, la précarité est la loi. Mais ce sont les fidélisations informelles, les loyautés personnelles, les relations stabilisées, qu'établissent des chefs de chantier ou d'équipe avec des ouvriers, des entreprises utilisatrices ou des agences d'intérim avec des intérimaires, qui permettent à cette loi de

subsister. C'est par la recréation de protections ponctuelles, de privilèges, de confiances mutuelles entre individus, bref par toutes sortes de dérogations pratiques au droit commun de la marchandisation de la force de travail, que ce dernier se perpétue.

Troisième partie

Fidèles irremplaçables et serviteurs interchangeables

La partition des travailleurs et sa dimension ethnique

Introduction

« Ce ne sont pas les bandes de gens à cheval, les compagnies de fantassins, ce ne sont pas les armes qui défendent un tyran, mais toujours (on aura peine à le croire d'abord, quoique ce soit l'exacte vérité) quatre ou cinq hommes qui le soutiennent et qui lui soumettent tout le pays. Il en a toujours été ainsi : cinq ou six ont eu l'oreille du tyran et s'en sont approchés d'eux-mêmes, ou bien ils ont été appelés par lui pour être les complices de ses cruautés, les compagnons de ses plaisirs, les maquereaux de ses voluptés et les bénéficiaires de ses rapines. (...) Ces six en ont sous eux six cents, qu'ils corrompent autant qu'ils ont corrompu le tyran. Ces six cents en tiennent sous leur dépendance six mille, qu'ils élèvent en dignité. (...) En somme, par les gains et les faveurs qu'on reçoit des tyrans, on en arrive à ce point qu'ils se trouvent presque aussi nombreux, ceux auxquels

la tyrannie profite, que ceux auxquels la liberté plairait. »
 Etienne de La Boétie, *Discours de la servitude volontaire*

La première partie a exposé les tendances à la marchandisation du travail dans le secteur du bâtiment ; elle soulignait que la mise en œuvre de la concurrence et de la précarité ne pouvait s'analyser séparément de la relégation sociopolitique des travailleurs concernés, principalement immigrés. La deuxième partie a voulu indiquer les dangers, pour la production des chantiers même, de ces tendances : l'oppression en chantier appelle une résistance qui n'est pas une rupture frontale, mais menace le cours de la production dans ses marges. Jusqu'à quel point seules les marges sont atteintes, telle est la question. Il semble que la précarisation complète et universelle soit impossible, car elle générerait trop d'instabilité dans les effectifs, trop de déperdition dans les savoir-faire, trop de risques pour la production.

Dans cette troisième partie, j'essaierai de montrer que le système se reproduit – c'est-à-dire qu'il préserve un minimum de qualité dans la réalisation des bâtiments, de savoir-faire dans les mains et les têtes de travailleurs, et surtout qu'il permet la reconduction et même l'augmentation des profits des entreprises (du moins des groupes) – dans la mesure où il fait coexister différentes catégories de salariés plus ou moins stabilisées. Coexistence qui ne renvoie pas seulement à la diversité des statuts d'emploi (salarié de l'entreprise générale ou d'un sous-traitant, embauché ou intérimaire, etc.), mais aussi au fait que, au-delà des contrats, se fabriquent des allégeances, des protections, des favoritismes, des loyautés, des alliances. Comme se fabriquent leurs envers : des méfiances, des discriminations, des exclusions.

En parlant de « fidèles irremplaçables » et de « serviteurs interchangeables », je ne désigne pas deux catégories d'individus identifiables, mais des logiques de partition des salariés qui se reproduisent autant de fois qu'il y a de centres de gestion de la main-d'œuvre : de la grande entreprise à la PME sous-traitante, de l'agence d'intérim au chef de chantier. Il n'y a pas *une* segmentation séparant *un* centre et *une* périphérie de salariés, mais une généralisation de la segmentation centre / périphérie à toutes les structures du secteur. Ces logiques de partition, si elles sont fondamentalement reliées aux logiques et aux besoins du secteur du bâtiment, empruntent souvent, pour trancher dans le vif des effectifs, des arguments et des référents qui ne sont pas directement issus de la sphère de la production : ceux de l'ethnicité. La

décentralisation de la gestion de la main-d'œuvre fait que les discriminations ethnistes ou racistes ne sont pas une réalité systématique. Il n'y a pas d'apartheid professionnel. Mais les discriminations sont suffisamment présentes pour être palpables dans leur résultat (statistique) et même, pour être saisies dans leurs intentions à partir de témoignages.

Le chapitre 11 décrit la décentralisation de la gestion de la main-d'œuvre, sans aborder de front la question de l'ethnicité, en analysant les « noyaux » des agences d'intérim et des chefs de chantier, ainsi que le recrutement par cooptation. Par ces biais, des liens informels se créent, qui engendrent une coopération au-delà ou en deçà des contrats. Mais ce qui trouble l'analyse de ces relations – et ce qui, au quotidien, trouble ces relations elles-mêmes –, c'est qu'elles mettent en œuvre une coopération inégalitaire, où l'un des acteurs commande à l'autre. Organisant une discrimination, au sens étymologique de sélection, de telles protections informelles se combinent avec des discriminations au sens courant, c'est-à-dire un traitement différent et inégal en vertu de l'origine. Après avoir fait état de la hiérarchie ethnico-professionnelle produite par le bâtiment, le chapitre 12 cherchera à identifier les différentes sources et modalités des discriminations, en distinguant : l'impact des discriminations légales en matière de séjour, les discriminations institutionnelles indirectes, et les discriminations quotidiennes directes. La question des discriminations rejoint celle des allégeances et loyautés que se prodiguent (ou se refusent) employeurs et salariés : les individus qui se savent favorisés du fait de leur origine sont davantage incités à s'investir que ceux qui savent leurs opportunités diminuées. Enfin, le chapitre 13 donnera quelques pistes sur la manière dont l'articulation des hiérarchies ethniques et professionnelles est réinvestie, renforcée ou contournée, par les acteurs dans leurs relations quotidiennes sur les chantiers. La division du collectif de travail (notamment par les protections et discriminations qui auront été décrites auparavant) engendre des antagonismes, favorise une appréhension ethnicisée des chantiers, fragilise les alliances entre ouvriers.

CHAPITRE 11.

**LES LOYAUTES INFORMELLES AU SECOURS
DE LA PRECARITE INSTITUTIONNALISEE
LA GENERALISATION DU MODELE CŒUR / PERIPHERIE**

Dans les premiers chapitres, on a vu que les entreprises tendent à n'embaucher que de futurs encadrants et à reléguer les autres travailleurs dans les différents relais de l'externalisation. Cela constitue une première segmentation. Mais il est question d'autre chose ici : non plus d'un statut d'emploi formel, mais de loyautés personnelles, de relations d'allégeance d'individu à individu. Ou plutôt, pour ne pas laisser croire à des relations égalitaires : de commercial-e d'intérim à intérimaire, de chef de chantier à ouvrier, de « parrain » à « parrainé » (et d'employeur à « parrain »). En parlant, comme J.-P. Durand, de « *généralisation du modèle centre / périphérie* » (2004 : 182 et sq.), j'entends écarter un schéma de segmentation purement binaire qui opposerait les salariés de l'entreprise générale aux autres. Plus encore, je veux suggérer que ce modèle imprime sa marque à des relations interpersonnelles et quotidiennes de travail, qu'il organise jusqu'aux collectifs les plus petits. Il porte au-delà des rationalisations gestionnaires des grandes entreprises, car il peut caractériser également les pratiques des agents individuels de gestion de la main-d'œuvre, commerciaux/ales d'intérim ou chefs de chantier. Les relations qu'ils mettent en place, situées dans le registre de l'informel et de l'interpersonnel, ne laissent pas de trace. Ce n'est guère que par une observation *in situ*, de préférence prolongée, que l'on peut les saisir. Du moins c'est ainsi que je les ai progressivement découvertes, par-delà l'apparence des classements formels¹.

Les acteurs décriront leurs relations informelles et interpersonnelles tantôt comme faites d'amitié, de confiance, de bienveillance et de protection, tantôt comme du chantage quotidien, de la menace personnalisée, des alliances contraintes d'intérêts bien compris. Cette oscillation entre deux pôles est significative de ces relations spécifiques qui se nouent par et pour le

¹ Par-delà aussi mes réticences à les voir : il n'est pas toujours facile d'admettre qu'un ouvrier a fait alliance avec son chef, parfois contre ses pairs ; ni que cet ouvrier y a effectivement intérêt, du moins à court terme (quoi qu'on pense par ailleurs des résultats à long terme d'un combat collectif et solidaire).

travail, ou que le travail renoue d'une nouvelle manière (de nouveaux enjeux se glissent dans la filiation quand un père introduit son fils dans l'entreprise), mais qui prétendent dépasser la seule relation de travail au nom de loyautés supérieures et/ou extérieures. Après avoir décrit respectivement les logiques de formation des noyaux des ETT, puis des chefs de chantier, et le recrutement par cooptation, j'essaierai de les rassembler dans un même modèle d'interprétation : le paternalisme. Car ces relations, pour prendre le vocabulaire d'Alain Morice (1999a)², quittent partiellement l'« *ordre contractuel* » pour se mouler dans un « *ordre statutaire* ». (On trouvera également en fin de chapitre une représentation graphique des enchevêtrement de « noyaux » et de « volants » pour donner une image de la complexité des effectifs de chantier.)

11.1. Le « noyau » des intérim

Les agences d'intérim, dans le bâtiment comme ailleurs, se constituent un noyau d'intérimaires qu'elles utilisent de manière privilégiée. Le fait est désormais connu : Cathel Kornig (2003) consacre toute une thèse à ceux qu'elle nomme « *intérimaires permanents* ». Au départ sa recherche vise à caractériser et décrire ces intérimaires comme un profil particulier de travailleurs, qui font le choix de travailler durablement en intérim. Mais son enquête l'amène à considérer les politiques des ETT, car il apparaît que les « *intérimaires permanents* » sont tout autant le résultat d'un choix de vie de certains travailleurs, que de stratégies des ETT pour fidéliser une partie, et une partie seulement, de leurs intérimaires. Cette politique du noyau, en réalité, est attestée depuis l'enquête de Madeleine Gilbert (1970), c'est-à-dire depuis les débuts de l'intérim. Selon Cathel Kornig, la proportion d'intérimaires intégrés à ce noyau est même stable d'une époque et d'une agence à l'autre : environ 20% (2003 : 14).

Toutes les agences d'intérim du bâtiment interrogées disent constituer un noyau. Ou, plutôt que les agences d'intérim en tant que telles, ce sont les commerciaux et les commerciales qui se fabriquent un réseau d'obligés. Leurs objectifs sont de connaître à l'avance le savoir-faire et le comportement de l'intérimaire, de pouvoir compter sur lui lorsqu'on l'envoie pour une

² A la suite d'Alain Supiot (2002 [1994]).

mission, et enfin de tempérer la dureté de la précarité, l'illégalité des pratiques, l'instabilité, par des relations privilégiées où se créent des obligations mutuelles. C'est tout cela qu'évoque Amina, commerciale, en entretien : elle explique la nécessité d'un noyau à un moment où il est question du fait qu'elle ne fait pas signer de contrat (pratique illégale qui renforce la précarité – cf. chap. 4) :

« Donc on a des intérimaires qui utilisent l'intérim, exprès justement pour... pour nous attaquer. (...) Si on fait des contrats à la semaine, on n'a pas le droit de le renouveler plus de deux ou quatre fois (...). Parce qu'on fait un contrat, une prolongation, un avenant, et un renouvellement de contrat, mais ça on le fait deux trois fois je sais plus. Donc il y a des règles à respecter [et qu'elle disait juste avant ne pas respecter].

— *Comment vous faites du coup ?*

— Du coup, j'ai un noyau d'intérimaires qui me suit toute l'année. En qui j'ai confiance, quand même. Je suis désolée de le dire, je devrais pas le dire. (...)

— *Le noyau, ça représente quelle part des intérimaires ?*

— Ah, mais ça dépend... 60%.

— *C'est quand même important.*

— Oui. Moi, je l'ai travaillé depuis... Je travaille avec un collègue, on travaille en binôme, on est ensemble. On a travaillé ce portefeuille depuis 97.

— *Ah, parce que tu les as ramenés avec toi, ceux qui étaient... [dans l'ETT où elle travaillait alors] ?*

— Oui, bien sûr, c'est des gens qui me connaissent, qui étaient... Oui, bien sûr.

— *D'accord. Ils restent pas attachés à la boîte, ils restent attachés à toi.*

— Oui. Moralement, ils restent attachés... Nous, on est dans le bâtiment, et les intérimaires sont attachés aux commerciaux. Donc quand ils voient Amina, c'est avec Amina, c'est pas avec Travail TT, Force Intérim ou X ou Y. Donc c'est vraiment nous qui faisons tout le travail. Si je le mets pas en confiance, si je leur parle pas d'une certaine façon, ou... ça dépend de l'accueil. Ils font attention à tout. Et s'ils voient que tout tient la route, et que j'ai été correcte du début jusqu'à la fin, je vais fidéliser comme ça l'intérimaire. Il restera sérieux avec moi, parce que j'ai toujours été clean avec lui. (...) J'ai toujours respecté ce que j'ai dit. J'ai toujours évité... Je leur ai toujours trouvé du travail quand il le fallait. J'ai toujours... Ils savent l'effort que j'ai fait pour eux. Quand ils étaient à la soupe, je faisais le maximum pour leur trouver une mission. C'est ça le noyau. C'est des gens qui me connaissent, ils sont plus à l'aise, ils sont plus confiants. Eux aussi, ils ont besoin d'avoir confiance en quelqu'un. (...) C'est la reconnaissance de mon travail. Le fait qu'ils me suivent tout le temps, qu'ils me restent fidèles. »

La proportion donnée par Amina d'un noyau représentant 60% de ses effectifs peut étonner, relativement aux observations de Cathel Kornig et aux témoignages d'autres commerciales et commerciaux du bâtiment, pour qui le noyau représente plutôt une minorité. Il faudrait des

observations plus précises sur le quotidien des ETT, sur la manière dont elles contactent les intérimaires et leur trouvent du travail (et cherchent à leur en trouver). Cela permettrait de savoir à quels intérimaires elles trouvent du travail « à 90% » comme dit un commercial, à quels autres elles en donnent à 60 ou 70%, bref comment elles répartissent ce « bien » rare que sont les missions d'intérim³. Mais, encore une fois, il faut sans doute prendre la distinction noyau / volant davantage comme une logique de partition des salariés, reproductible à diverses échelles, que comme une frontière étanche. Dès lors, la taille du noyau est fonction du curseur (à partir de quand est-on un fidèle ?). Dans un ordre croissant de fidélisation, il y a les intérimaires que le commercial emploie le temps d'une journée, d'une mission ; ceux pour qui il va essayer d'« *aller dans leur vie, pour être sûr qu'il n'y aura pas de loupé dans la mission* » (selon une commerciale déjà citée au chapitre 4) ; ceux à qui l'on donnera préférentiellement une mission parce qu'on sait qu'ils offrent un savoir-faire et de la disponibilité, mais qu'on ne cherchera pas à caser à tout prix ; et les fidèles d'entre les fidèles, vis-à-vis desquels le commercial se sent presque en faute s'il ne leur trouve pas du travail. Outre l'accès à des missions et à un salaire parfois supérieur à la moyenne, l'agence d'intérim peut autoriser à ces fidèles des accommodements, ou donner des coups de main à la mesure de la confiance qu'elle entend préserver.

Par exemple Youssef, ferrailleur intérimaire sur D, réclame sans succès 400 euros par semaine à « sa » commerciale, ce qui serait beaucoup pour un ferrailleur. La commerciale n'a pas accédé à cette demande mais, alors que Youssef demandait un contrat de travail pour pouvoir chercher un appartement, elle lui a fait un contrat à venir d'un an et demi (qu'elle ne déclare pas) afin de faciliter la recherche. « Mais quand même, ça veut dire qu'elle a confiance, parce qu'après s'ils m'arrêtent [fin de mission], je peux l'attaquer en justice. Même si je ne travaille pas, ils devraient me payer. » [Note du 23/07/2004]

Une telle gradation sépare des individus, mais elle marque également des étapes possibles dans le parcours d'une même personne. Je reprendrai l'exemple de Koïta, manœuvre intérimaire, dont on se souvient qu'il est ballotté entre l'entreprise utilisatrice et l'agence

³ Voulant accéder à ces pratiques quotidiennes (et aux relations avec les entreprises utilisatrices), j'ai cherché à faire un stage dans une fonction administrative d'agence d'intérim. J'ai abandonné après avoir été refusé par une vingtaine d'agences, à cause de mon inexpérience et de la brièveté du stage que j'envisageais (les agences d'intérim accueillent plutôt en alternance des Bac pro ou des BTS), mais aussi de l'exiguïté de certaines agences d'intérim, qui voulaient bien d'un apport de main-d'œuvre gratuite mais ne savaient pas où la placer. Dans une agence enfin, la commerciale voulait de moi parce qu'elle avait une place vacante, mais c'est sa direction qui a refusé (imposant une parente d'un directeur).

d'intérim pour l'obtention d'une qualification (chap. 6). Il raconte ici son intégration progressive au noyau de l'agence d'intérim Service TT :

«— *Quand t'es arrivé en France, il y avait déjà de la famille ou des amis qui pouvaient t'aider ?*

— Oui. J'ai une famille qui m'aide, beaucoup. C'est comme ça que j'ai fait. Parce que je suis resté au chômage trois mois, quatre mois. Je faisais rien, je restais là, comme ça. J'avais pas de papiers, je reste dans le foyer comme ça trois mois, quatre mois. (...) Je suis parti à gare du Nord un jour, j'ai cherché le boulot, on m'a donné un boulot, on m'a dit c'est un vendredi, c'est un seul jour. Je suis parti là-bas. J'ai travaillé le matin jusqu'au soir, on m'a dit : «Bon, c'est fin de mission». Putain, ça c'est quel travail ? Je viens, on me donne encore l'adresse : «Lundi tu vas à un autre chantier». Un chantier Bouygues, je suis allé là-bas, je suis tombé encore sur un chef. Une seule journée encore. Et puis fin de mission. J'ai fait une semaine à la maison, je suis pas sorti. Après je suis parti là-bas, on m'a donné un boulot de cinq jours. J'ai fait une semaine, on m'a dit fin de mission encore. J'ai dit : «Mais je viens encore, vous me donnez un boulot de deux jours...» Rien, ça se passe. J'ai dit : «Ça va pas, ça». Après je suis parti à Intérim BTP. On m'a donné un boulot de deux mois. Là, j'ai dit, «quand même c'est mieux».

— *Et tu avais des papiers à ce moment-là ?*

— (...) Ouais, j'avais trouvé les papiers d'un frère, je travaillais avec ça. Après je lui ai rendu, comme j'ai trouvé des papiers, je lui ai rendu. Donc j'ai fait deux mois, après ça s'est fini, j'ai fait trois mois. Après, j'ai fait deux mois sans travail. Je suis resté dans le foyer, comme ça. Et puis je suis parti à Service TT, j'ai demandé du boulot. Et Dominique [la gérante de l'agence] elle m'a dit : «J'ai du boulot, mais je ne te connais pas, je peux pas te donner. Je sais pas quelles conséquences...» Après, il y a un Malien qui était là-bas, il lui a répondu : «Mais pourquoi tu lui donnes pas ? Même si tu le connais pas, tu lui donnes, tu essaies, si c'est bon, ou c'est pas bon.» C'est là où elle m'a pris pour le travail, j'ai commencé là-bas. J'ai fait trois mois, je bosse. Je travaille, je travaille, je travaille. Après, c'est fini. Elle m'a dit : «Tu reviens demain. Je te donnerai un autre chantier.» Je suis venu le lendemain, j'ai pas trouvé de boulot. Je suis resté sans travailler trois jours, quatre jours. Et elle m'a dit : «Viens, j'ai un boulot pour toi.» J'ai pris le boulot. J'ai fait six mois. Comme ça, la confiance s'est révélée comme ça. En tout cas, je sais que Dominique, s'il y a du boulot, elle me le donne. Et elle a dit aux autres [commerciaux/ales] : «Si tu as du boulot, tu le donnes à Koïta». Comme ça, j'ai démarré avec elle... voilà. Maintenant Dieu merci, je travaille dur. Ça, c'est un peu dur quand même. Je voulais m'embaucher quand même parce que l'intérim, c'est bon quand tu es jeune. Mais si tu es déjà vieux, ils veulent pas de toi. Même s'il y a du boulot on ne veut pas te le donner parce que tu es déjà fatigué. »

On voit dans ce récit l'intégration progressive à un noyau d'agence, qui se déroule sur des années. Il faut garder à l'esprit que Koïta n'a formellement jamais changé de statut : il est toujours, depuis le début, manœuvre intérimaire. Il n'a vécu aucun changement de qualification ni même de salaire. Il n'a gagné qu'une intégration et une stabilisation relatives (« *Dieu merci* ») dans un poste qui demeure précaire et relégué (il a gagné aussi une carte de séjour d'un an). Koïta est lucide sur la fragilité de sa situation : à trente ans, il sait l'urgence d'être embauché, au risque d'être mis sur la touche lorsque son corps commencera à faiblir. Ces différents états, plus ou moins favorables, à l'intérieur d'un même cadre formel, et dans un statut qui semble a priori le plus bas (que l'on classerait d'emblée dans la périphérie), appuie l'hypothèse d'une généralisation du modèle centre / périphérie, plutôt que celle d'une division claire et délimitée entre *un* centre et *une* périphérie, entre deux marchés du travail (« *interne* » et « *externe* ») clairement distincts.

Si Koïta goûte malgré tout l'amélioration très relative de sa situation, c'est qu'il sait que d'autres ne sont pas parvenus à ce stade, découragés, exclus ou blessés avant de l'avoir atteint. Cependant, tous les candidats ne connaissent pas les mêmes difficultés. Il est plus facile d'entrer dans le noyau d'une ETT lorsqu'on est soutenu par un chef de chantier, ou introduit par un proche.

Par exemple, je discutais sur le chantier B2 avec Omar, un nouveau ferrailleur intérimaire, dans la ferraille depuis six mois. Il a commencé comme ferrailleur sans passer par la case manœuvre en ferrailleur. C'est « un chef » qu'il connaissait avant de travailler qui l'a pris avec lui, puis Omar a continué seul. Il s'étonne lorsque je lui dis que certains sont manœuvres en ferrailleur pendant des mois. « D'habitude les intérimaires ne demandent pas de certificat de travail. Tu y vas avec un gars comme Karim [assistant chef de chantier intérimaire], qui dit : “Je le prends avec moi”, c'est lui ton certificat. » [Note du 20/02/2004]

Les différents types d'alliances informelles se renforcent les uns les autres : il est également plus facile de faire entrer un proche lorsqu'on appartient à un noyau de chef de chantier ; il est plus facile d'entrer dans les favoris d'un chef de chantier si l'on est recommandé par l'agence d'intérim ou introduit par un proche. Mais les facilités des uns renforcent les difficultés des autres : ceux qui ont déjà des relations passeront devant ceux qui n'en ont pas, tel Koïta (à ses débuts du moins), dont la mise à l'écart est donc prolongée. Puisque les relations sont cumulatives, l'absence de relations l'est aussi.

11.2. Pouvoir « charismatique » du chef de chantier et allégeances de quelques fidèles

11.2.1. Une figure « charismatique » à la fois serviteur et adversaire de la domination de l'entreprise

D'une manière analogue aux agences d'intérim (cf. chap. 4), les chefs de chantiers sont, pour les directions d'entreprise, un chaînon à la fois essentiel et redouté de la gestion des hommes. Le chef de chantier n'est pas un contremaître ou un chef d'atelier qui, chronométrant les gestes des ouvriers, se fait le simple instrument des normes de l'entreprise. Il est celui qui réinvente (partiellement) les normes d'organisation face aux impondérables du réel. Certes, il doit au bout du compte satisfaire les exigences de l'entreprise. Mais il est jugé sur une gestion globale de chantier, pas sur telle ou telle de ses décisions. Il est le capitaine du navire qui ne rendra des comptes à son armateur que la traversée achevée : en attendant, il est seul maître à bord.

Par cette métaphore, on force le trait. Mais cela permet de comprendre les dilemmes des directions d'entreprise face à ces cadres d'un genre spécial : on craint la vigueur et l'autonomie de décision qu'on leur demande par ailleurs, comme condition d'efficacité du chantier au jour le jour. Plus on donne d'autonomie au chef de chantier, dans la gestion financière, du matériel, des hommes, des rapports aux sous-traitants, etc., plus il risque d'en prendre, plus il risque de dissocier ses intérêts de ceux de l'entreprise, dès lors qu'il entrevoit la possibilité de satisfaire les premiers en négligeant les seconds. Les récits ou rumeurs de détournements effectués par des chefs de chantier sont légion, parfois dans une association avec ces autres « électrons semi-libres » que sont les commerciaux de sous-traitants ou d'intérim : prendre du matériel pour soi, faire acheter du matériel par le chantier et le revendre pour son compte, commander plus de matériel ou d'intérimaires que ce qui est effectivement utilisé et se partager la différence avec les sous-traitants ou les commerciaux d'intérim, sont quelques-unes des pratiques qui se racontent.

Les efforts de rationalisation des directions d'entreprise ont conduit à limiter ce pouvoir des chefs de chantier, en tout premier lieu leur autonomie financière et technique (Campinos, 1984 : 247). Le profil des conducteurs de travaux, qui constituent l'autre face de l'encadrement de chantier, a été transformé dans un sens favorable aux directions : il s'agit souvent de jeunes ingénieurs diplômés (et non plus d'hommes sortis du rang socialement proches des chefs de chantier), a priori plus loyaux à l'entreprise quoique leur place n'y soit pas forcément plus assurée. Cependant, si l'autonomie des chefs de chantier s'est amenuisée, elle n'a pas disparu ; elle se manifeste en particulier dans la gestion des hommes.

Comment expliquer cette spécificité ? Comment comprendre que les chefs de chantier ne sont pas considérés comme de simples relais techniques de consignes venues du haut (relais qu'il serait permis de contrôler à tout moment dans l'exercice de leur travail), mais qu'ils ont droit à une autonomie conçue comme contrepartie de compétences qui sont réputées faire défaut à d'autres cadres du bâtiment (conducteurs de travaux) ? Ce que l'on reconnaît au chef de chantier, et ce que le chef de chantier a intérêt à faire reconnaître, c'est un mode de domination spécifique sur « ses hommes », distinct de celui de l'entreprise sur ses salariés.

La domination qu'exerce l'entreprise sur les travailleurs qu'elle emploie revendique une légitimité du type légal-rationnel : elle résulte formellement d'un contrat de libres volontés, le salarié étant censé accepter la subordination établie par un contrat en bonne et due forme. Si le cadre de chantier ne constituait qu'un relais, un représentant de l'entreprise, la domination qu'il exercerait serait réputée n'être que le transfert ou la délégation de la domination, établie contractuellement, de l'entreprise sur le salarié. Ce que revendique et ce qui est reconnu au cadre de chantier, c'est qu'il y a plus, dans la domination qu'il exerce, qu'une domination de type légal-rationnel : elle serait aussi, en sus ou à côté, charismatique. C'est-à-dire que tout ou partie de l'obéissance obtenue par le chef de chantier est réputée être obtenue, pour prendre les termes de Max Weber, par « *la qualité extraordinaire (...) d'un personnage, qui est, pour ainsi dire, doué de forces ou de caractères surnaturels ou surhumains ou tout au moins en dehors de la vie quotidienne, inaccessibles au commun des mortels ; ou encore qui est considéré comme envoyé par Dieu ou comme un exemple, et en conséquence considéré comme un "chef"* » (Weber, 1995 : 320). Sans invoquer une quelconque force surnaturelle, les chefs de chantier sont en mesure de revendiquer un concentré de qualités qui les démarque de tous les autres acteurs du chantier. Dans cette vision, les ouvriers obéissent à un cadre de

chantier en particulier, pour ses qualités personnelles, l'enthousiasme qu'il communique, sa truculence, sa « grande gueule », son écoute, sa loyauté, son caractère « sévère mais juste », sa proximité vis-à-vis des ouvriers, ses facultés techniques et son aptitude à improviser, sa capacité à s'élever contre les directions, etc., et ils obéiraient moins, ou avec moins d'enthousiasme, s'il s'agissait d'un autre cadre ou, pire, s'il s'agissait d'un cadre de bureau. L'autonomie du chef de chantier, l'indépendance de son image par rapport à celle de l'entreprise, serait acceptée par cette dernière parce qu'elle est garante d'une efficacité accrue.

Un ensemble de qualités professionnelles, sociales et comportementales font en effet des chefs de chantier des êtres à part au sein de l'encadrement de chantier.

1) Professionnelles. Formellement, ils se situent entre les conducteurs de travaux et les chefs d'équipe. Mais pratiquement, comme noté au chapitre 6, ils sont davantage des super chefs d'équipe que des sous-conducteurs de travaux. Ils sont l'échelon le plus élevé des supérieurs englobant leurs inférieurs (puisque'ils savent faire ce que font les exécutants, ou du moins sont réputés le savoir).

2) Sociales. L'origine des chefs de chantier est le pendant de cette exigence professionnelle : contrairement à l'écrasante majorité des conducteurs de travaux, les chefs de chantier sortent du rang ouvrier. La nécessité d'avoir une solide expérience fait que les chefs de chantier sont généralement plus âgés que les conducteurs de travaux, dont l'effectif est principalement composé de jeunes ingénieurs – qui se conçoivent en début de carrière quand les chefs de chantier sont à l'apogée de la leur (Campinos-Dubernet, in Campagnac, 1992). C'est pourquoi, en dépit de la relation hiérarchique qui les lie, les chefs de chantier semblent parfois avoir plus d'autorité que les conducteurs de travaux, du moins vu du chantier. La figure du chef de chantier est celle du cadre partout à l'aise, dans les bureaux comme sur les chantiers, distribuant ses directives comme ses « coups de gueule » avec un égal tempérament – fougueux. Tandis que les conducteurs de travaux apparaissent sur les chantiers davantage timorés (ne serait-ce que parce qu'ils ne portent pas de tenue spéciale et qu'ils évitent donc de se salir) et même, parfois, effrayés par la rudesse du chantier et de son chef.

3) Comportementales enfin. Sans prétendre généraliser, il faut souligner tout ce qui tend à les distinguer d'autres cadres. Les chefs de chantier ont à cœur d'entretenir une proximité avec les ouvriers : en connaissant mieux les noms, en serrant plus de mains, en offrant plus de coups à boire que ne le feraient des conducteurs de travaux. L'envers de cette proximité tient dans la brutalité avec laquelle les chefs de chantier imposent ou critiquent des modes

opératoires, leur virulence dans les accrochages et remontrances, etc. Beaucoup de chefs de chantier ont ainsi la réputation d'être « *gueulards* », quand ce n'est pas « *bull dogs* » ; c'est à leur sujet, et non celui de conducteurs de travaux, que des plaintes portant sur des « *écarts de langage* » remontent parfois des chantiers aux directions. C'est la proximité passée (puisque le chef est un ancien ouvrier) qui justifie la brutalité actuelle.

11.2.2. Les moyens du chef de chantier

J'ai déjà souligné au chapitre 7 que la typologie de Weber des modes de légitimation de la domination est une typologie des *arguments* de la domination, des justifications que proposent (ou imposent) ceux qui *revendiquent* de dominer, mais qu'elle ne saurait rendre compte à elle seule du pourquoi de l'obéissance des dominés. Weber précise qu'à côté d'une éventuelle adhésion aux arguments de la domination, « *il va de soi que dans la réalité des motifs extrêmement puissants, commandés par la peur ou par l'espoir, conditionnent l'obéissance des sujets* » (Weber, 2002 : 127). Dans le cas des chantiers, la question n'est donc pas de savoir si les ouvriers obéissent effectivement à l'entreprise parce qu'ils croient à la légitimité de sa domination du fait du contrat conclu. D'autres motifs interviennent, plus puissants, tels que la « discipline de la faim ». L'important est que l'entreprise revendique une domination de ce type. La question n'est pas plus de savoir si un chef de chantier est effectivement obéi en raison de qualités spéciales qui lui sont reconnues, de ce qu'on appelle ordinairement charisme (« l'autorité naturelle du chef »), ou si c'est parce qu'il a instauré un système clientéliste au sein duquel les ouvriers espèrent obtenir des avantages particuliers.

Pour lever toute équivoque sur la croyance en la légitimité charismatique du chef, et sans prétendre cependant que tous les ouvriers ont ce détachement, on peut citer la réflexion d'un ferrailleur intérimaire de C vis-à-vis de son chef, suite à une question naïvement posée : « Mais par exemple, toi, Ernesto [le chef de chantier] il t'aime bien ? A la limite... — Oui, moi je suis avec Ernesto depuis longtemps... Tu vois, c'est pas Ernesto qui m'aime, mais c'est mon travail qui me fait une place. Tu vois ? Ernesto, il aime tout ce qui travaille, avec qui il gagne. Sinon il cherche un autre. S'il te voit maintenant, que tu passes toute la journée à regarder, ou bien tu traînes, ou bien tu triches, ou bien tu viens toujours en retard, ou chaque fois tu lui demandes l'excuse d'aller à un rendez-vous, ou quoi, ou quelque chose comme ça, alors c'est fini, il te donne fin de mission. »

L'important est que le chef de chantier revendique, notamment auprès de ses supérieurs, un mode de domination charismatique, qui lui donne une légitimité propre, qu'il n'a pas à partager avec l'encadrement de bureau.

Quelle organisation réelle se cache derrière cette revendication ? Il y a trente ou quarante ans, l'autonomie financière des chantiers permettait aux chefs de chantier de rémunérer spécifiquement une partie de leurs ouvriers, ceux qu'ils s'attachaient et auxquels ils demandaient une loyauté spécifique : « *Il n'est pas rare en effet que la direction de l'entreprise ne dispose pas de la comptabilité exacte du chantier. Une partie de celle-ci est même fréquemment qualifiée de "caisse noire" et permet de rémunérer les emplois dits de "cour"* » (Campinos, 1984 : 236). L'impossibilité de rationaliser entièrement les besoins en matériel donne également matière à des détournements dont le chef de chantier peut faire profiter ses ouvriers, ou du moins certains d'entre eux.

Un ancien chef de chantier raconte ainsi avoir posté un de ses ouvriers, un mousse, à la porte du chantier. Le chef de chantier avait repéré que le terrassier du chantier prenait du sable et allait le revendre pour son compte. « Je n'étais pas contre mais Ahmed [le mousse] mettait un caillou dans son seau à chaque départ de semi-remorque [contenant du sable qui serait revendu par le terrassier]. Un jour j'ai pris le gars, j'ai retourné le seau sur la table, j'ai fait tomber les cailloux, j'ai dit : "Maintenant on va compter. Je veux ma part, mais pas pour moi. Tout en black pour mes gars". C'étaient des Portugais à l'époque. Ils étaient en déplacement, tout ce qui comptait pour eux c'était le fric. Tous mes gars, je les ai équipés de frigos, de congélateurs. Ça s'est su, mais on ne m'a rien dit. L'entreprise s'y retrouve, il y avait une augmentation de 22% de la rentabilité. J'avais mauvais caractère, c'est vrai, mais mes chantiers marchaient. J'avais ce que je demandais. »

Si le chef de chantier est susceptible de susciter une allégeance spécifique chez ses ouvriers, ou du moins la partie d'entre eux qui constituent son « noyau », c'est qu'il peut aménager, en la contournant ou en la détournant, l'organisation formelle du travail dans un sens qui leur est apparemment favorable. Certains de ces aménagements sont plus symboliques que matériels : par exemple lorsqu'un chef de chantier offre l'apéritif le vendredi midi, cherchant ainsi à communier avec « ses » hommes dans la transgression de l'interdiction, posée par les directions, de consommer de l'alcool au travail⁴. Mais d'autres avantages octroyés par le chef

⁴ Certes une telle pratique semble moins efficace si elle s'adresse à des ouvriers qui s'interdisent de boire de l'alcool. Mais si elle se maintient, c'est peut-être justement pour marquer une frontière symbolique (et hiérarchique) entre ceux qui boivent et ceux qui ne boivent pas – ces derniers étant identifiés aux musulmans.

de chantier sont plus concrets : promotion, augmentation, prêt ou don de matériel, primes, ou tout simplement protection contre l'insécurité de l'emploi, ce qui n'est pas négligeable dans le cas des ouvriers intérimaires. Puisque le chef de chantier a des pouvoirs en matière de recrutement il peut également marquer sa bienveillance par l'embauche d'un proche de son obligé :

« — *Ce chef de chantier, vous êtes restés dix ans ensemble ?*

— Dix ans. (...) Tous les vendredis il nous paie à manger. C'est lui qui paie. Je sais pas comment il se démerde, mais c'est lui qui paie. (...) On est copains, là d'ailleurs je viens d'embaucher mon fils par lui. Il a dit à mon fils : "Ton père, j'ai une considération... de l'estime. On a travaillé tant d'années, on n'a jamais eu de... Le boulot, le boulot, après le boulot c'est fait". Vraiment, des amis, j'ai été chez lui, amis à 200%. C'est ça qu'il fallait dans le bâtiment. C'est pour ça que les jeunes restent pas. »

[Maçon embauché depuis quarante ans dans B]

Qu'obtient le chef de chantier en contrepartie ? Le droit de demander plus ; le droit de dire « fais-le pour moi » ; le droit de rappeler à l'ouvrier tout ce qu'il lui doit et de le faire venir plus tôt le matin, rester plus tard le soir, ou éventuellement lui faire faire des travaux gratuitement à son domicile.

« Normalement dans le bâtiment, à chaque mois, si t'es embauché normalement, à chaque mois t'as des primes de chantier, normalement il y en a qui touchent au moins... au moins, au moins 400 francs. Sinon c'est 600, 700, 800... Plus haut, le bras droit du chef de chantier, il touche au moins 1000 ou 2000, quoi. Ouais. Mais Hugo [son ancien chef de chantier], si l'ouvrier il travaille pas chez lui le samedi du mois, tu touchais pas les primes de chantier à la fin du mois. »

[Coffreur]

Le chef de chantier se sert également de ses protégés comme d'informateurs sur les attitudes et propos d'autres ouvriers. Car les avantages qu'accorde un chef de chantier sont sélectifs ; ils ne concernent qu'une minorité des ouvriers d'un chantier, qu'on l'appelle « noyau » ou « cour ».

Sur le chantier A2, un des ouvriers, Daniel, était largement méprisé par ses collègues. Je l'ai longtemps pris pour un chef d'équipe, en raison de tout ce qu'il

Cependant, ceux que l'on présume ou qui se disent musulmans peuvent boire de l'alcool. Le montrer au chef, c'est éventuellement provoquer une intimité accrue en admettant en sa compagnie une sorte de « vice ».

savait sur la marche du chantier, et parce qu'il se montrait en capacité de prendre certaines décisions que ne pourraient prendre que des chefs d'équipe (ainsi, lorsqu'il décida ou affecta de décider à propos d'un intérimaire avec lequel il travaillait : « Lui, vendredi, il dégage »). Mais il ne l'était pas. Il était à la fois coffreur et magasinier, tant et si bien qu'il devait fréquemment s'arrêter dans son travail dès lors qu'un ouvrier ou le chef de chantier venaient lui demander un outil qui était resté dans le magasin fermé à clé. Daniel n'avait pas d'équipe fixe : il était placé par le chef de chantier d'une équipe à l'autre selon les besoins, et faisait également des travaux seul en divers endroits du chantier (pose de garde-corps par exemple). Ce côté itinérant, ajouté au fait qu'il arrivait à 6h30 le matin, partait vers 19h ou 20h le soir, en même temps que le chef de chantier, après avoir bu un apéritif et discuté du planning du chantier avec lui (d'après ce que Daniel lui-même m'en disait), tout cela lui donnait une réputation incontestée de « mouchard ». Dans le même temps, il était le souffre-douleur « privilégié » du chef de chantier, ce dernier semblant goûter la peur qu'il créait chez Daniel par de violentes réprimandes et diverses marques publiques de mépris, en dépit de l'étrange proximité qui les rapprochait tous les soirs autour d'un verre. Concernant Daniel, l'hypothèse la plus commune parmi les ouvriers était qu'il monnayait, par ce rapport servile au chef de chantier, la stabilité de son emploi : réputé mauvais ouvrier, ayant environ 45 ans, guetté par l'embonpoint et l'usure physique, il retrouverait difficilement du travail s'il venait à être licencié. Cependant, le chef ne se satisfaisait pas d'un seul obligé, et invitait d'autres ouvriers à boire des apéritifs en fin de journée, même si leur présence était moins systématique. Par exemple Patrick, qui a pris quelques verres, avant de finir par décliner les invitations en prétextant qu'il était pressé, analysait : « C'est pour que tu sois proche de lui qu'il te propose ça, pour que tu lui dises ce qui se passe sur le chantier ». [Notes de mai-juin 2004]

Si Daniel cristallisait autant de rancœur, c'est qu'il côtoyait au quotidien, et depuis des années, les mêmes ouvriers (embauchés) qu'il trahissait (du moins tout le monde croyait à cette trahison). En revanche, dans les cas où il existe un fort turn-over, comme dans le ferrailage, l'alliance entre un chef de chantier et son noyau d'intérimaires est redoublée, routinisée, et comme rendue naturelle par l'habitude de travailler ensemble depuis des mois ou des années, tandis que les intérimaires d'appoint sont, pour le chef de chantier comme pour ses « fidèles », des visages parmi d'autres et des individus interchangeables.

Par exemple, quelque temps après avoir travaillé sur le chantier B2, je m'apprête à y interviewer Armando (le chef de chantier ferrailage), dans son bureau, quand Kaïs, un ferrailleur intérimaire qui travaille avec Armando depuis des années, entre dans la baraque. Armando lui explique des tâches à effectuer, lui montrant des croquis qu'il a dessinés. Puis le prévient : « Je vais devoir renvoyer des gars, on commence à être trop. Le bâtiment 3 est presque fini, le bâtiment 2 aussi. Je vais

devoir renvoyer trois gars je pense, on va essayer de les mettre sur d'autres chantiers. Abdel, le type qui travaille avec toi et le petit avec Karim [tous arrivés récemment]. C'est bon maintenant, ils se débrouillent ? — Oui, c'est bon, ils peuvent se débrouiller, c'est des ferrailleurs. — Bon, alors c'est bon. Donc il y en a trois qui vont partir, on va essayer de les mettre ailleurs, mais tu ne leur dis rien pour l'instant, OK ? » [Note du 08/03/2004] Par son statut d'emploi, Kaïs n'est pas plus que les ferrailleurs qui seront renvoyés. Mais dans la pratique, il est évident pour tout le monde qu'il est autant, voire davantage, un collaborateur du chef de chantier qu'un pair des ferrailleurs présents temporairement sur le chantier.

Non seulement les chefs de chantier mettent en place des modes de régulation du personnel qui leur sont propres, mais il leur arrive de s'entendre avec d'autres chefs de chantier pour s'aider mutuellement à réguler leur personnel sans passer par la direction d'entreprise. Untel aide un autre dans le besoin en lui prêtant un ou plusieurs de ses ouvriers, par exemple. Ou inversement, c'est celui qui reçoit des ouvriers qui rend service, car le premier peut « occuper » ses ouvriers tout en sachant pouvoir les récupérer dès lors qu'il en a besoin (ce qui risque d'être plus difficile s'il s'en remet à l'entreprise).

11.2.3. Les raisons d'une autonomie maintenue

Des tendances contradictoires limitent d'un côté, et encouragent de l'autre, ces régulations informelles. D'un côté, la stabilisation et la fidélisation de leurs salariés par les entreprises créent un lien plus fort et plus durable entre les ouvriers et les directions, qui ont de plus en plus accaparé la gestion du personnel (par la création de services de ressources humaines par exemple). Auparavant, la généralité des recrutements en contrat de chantier liait les ouvriers davantage à un chef de chantier qu'à une entreprise. Aujourd'hui, le recrutement en CDI signifie qu'on se rattache à une entreprise, et donne une possibilité de contourner la hiérarchie de chantier pour parvenir à ses fins (par exemple en matière de promotion). Cette possibilité est parfois encouragée par les directions d'entreprise : l'Ordre du Minorange de Bouygues, qui distingue des ouvriers et exclut chefs d'équipe et chefs de chantier, avait vocation à créer un lien direct entre les ouvriers et le patron (Francis Bouygues était par ailleurs connu pour chercher à désamorcer les contestations ouvrières par le désaveu de l'encadrement de chantier [Campagnac et Nouzille, 1988 : 405]). Dans ce cas exemplaire (dont ont voulu s'inspirer d'autres sociétés), l'entreprise cherche à redoubler la subordination contractuelle en usant des moyens propres au chef de chantier : charisme attribué au chef d'entreprise ou à l'entreprise

elle-même (« *esprit d'entreprise* »), reconnaissance statutaire et honorifique qui promet aux ouvriers distingués d'être dans les derniers licenciés. C'est par une extrapolation et une généralisation du paternalisme des chefs de chantier, c'est-à-dire en s'emparant de l'idéologie comme des moyens matériels de leur domination – et non seulement par une rationalisation et un contrôle gestionnaires – que les directions d'entreprise cherchent à limiter le pouvoir des chefs et accroître le leur.

Un exemple de reprise en main de la gestion du personnel, dans son versant rationalisateur, est donné par B – il n'est pas innocent que l'entreprise développe parallèlement un ordre d'entreprise similaire au Minorange. Elle a récemment créé un logiciel visant à mieux contrôler l'affectation des ouvriers de l'entreprise sur les chantiers, selon plusieurs critères : – le temps de transport (et corrélativement, le coût du transport pour l'entreprise) ; – les affinités, notamment avec l'encadrement (respect minimal du « noyau » des chefs de chantier) ; – des critères légaux comme le nombre de représentants du personnel ou de secouristes ; – l'amélioration de la stabilité des équipes ; – les qualifications, une allocation optimale des qualifications disponibles au sein de l'entreprise permettant de recourir au mieux à l'intérim (en ne mobilisant que les qualifications les plus basses, donc les moins chères possible). Avant même d'aboutir à cette rationalisation, le logiciel vise à rassembler et traiter les données, c'est-à-dire, pour le dire plus clairement, à faire en sorte que l'entreprise sache où se trouve son personnel. Car selon un concepteur du logiciel, le service de ressources humaines n'est actuellement pas en mesure de savoir où se trouve une partie de l'effectif ouvrier (en moyenne 15% de l'effectif). Rassembler les informations permettant de le savoir constitue en soi une mise en cause du pouvoir de régulation informelle des chefs de chantier. On comprend dès lors qu'ils soient les principaux opposants au projet.

La rationalisation et la stabilisation des effectifs expliquent que bien des chefs de chantier aient vu leurs noyaux se réduire à une peau de chagrin. Amenuisement progressif que raconte l'un d'entre eux :

« — Depuis 95-96, c'est pas la même chose. Avant on amenait des équipes. Donc il y avait des directeurs qui partaient, dans notre boîte, ils venaient chercher des chefs, et les chefs allaient chercher des ouvriers. Bon, c'était comme ça. Maintenant non. Maintenant, non, on amène toujours deux ou trois gars, mais pas plus. Moi, c'est comme ça, les autres je sais pas. Quand je suis entré à X, j'ai ramené que trois gars, c'est tout. (...)

— *Les deux trois personnes que vous avez ramenées avec vous, vous les connaissez depuis combien de temps ?*

— Il y en a un, ça fait 25 ans. Et puis il y en a un autre, je le connais depuis environ huit ans. [inaudible] Et ceux avec qui j'ai travaillé pendant longtemps, ça y est, ils sont à la retraite. L'équipe que j'avais, ça fait dix ans en arrière, il en reste que deux ou trois.

— *Vous aviez une équipe de combien ?*

— A l'époque j'avais une équipe d'une trentaine, trente.

— *Que vous amenez d'un chantier à un autre ?*

— Ou même d'une entreprise à une autre. Il nous arrivait de partir avec les trente.

Quand je suis parti de la Y en 1990, j'ai emmené trente bonhommes. »

Mais ce que les entreprises prennent d'un côté au chef de chantier, elles le redonnent de l'autre, en développant le recours à l'intérim. En la matière, et même si des calculs préparatoires ont servi à estimer le volume du recours à l'intérim, le chef de chantier décide généralement de tout : du nombre, des qualifications, de la durée, de l'identité des ETT (même si ce choix est parfois contraint par des conventions passées entre les entreprises et les agences), et même, c'est ce qui nous intéresse ici, de l'identité des intérimaires. La sélection des intérimaires par les chefs de chantier n'est pas toujours une seconde sélection, redoublant par une évaluation en chantier le tri effectué par l'agence d'intérim. Elle intervient parfois en amont : les noyaux des chefs d'intérim ne se recrutent pas que parmi les embauchés. Sur tous les chantiers que j'ai observés, une part, variable, des intérimaires, suivait depuis des mois ou des années le même chef de chantier.

Par exemple, même sur le chantier A2 où les intérimaires ne représentaient qu'un tiers de l'effectif ouvrier (le chef de chantier s'étant déjà constitué un noyau parmi les embauchés), trois des huit intérimaires (un manoeuvre, un coffreur, un maçon) travaillaient depuis des années avec le chef de chantier (« Quand je rentre de vacances, j'appelle directement le chef, pas la boîte d'intérim », m'expliquait le maçon).

Sur 56 intérimaires rencontrés sur différents chantiers (avec qui j'ai discuté sans forcément mener d'entretien – cf. annexe n°2), j'ai su pour 20 d'entre eux qu'ils travaillaient depuis au moins un an avec la même entreprise ou le même chef de chantier (pour 8 d'entre eux, depuis au moins 3 ans).

Un dernier exemple, celui d'une grosse entreprise indépendante (sous forme de SCOP) dans laquelle je n'ai pas travaillé mais dont j'ai interviewé deux chefs de chantier, illustre le transfert du « noyau » vers les effectifs intérimaires. Dans cette entreprise, les chefs de chantier sont encore plus encadrés qu'ailleurs. L'entreprise organise une rotation forcée des effectifs embauchés, ce qui limite pour les chefs de chantier la possibilité de former des noyaux. Du coup, ces derniers puisent dans l'effectif croissant de l'intérim pour se reconstituer des protégés (les intérimaires pouvant, comme ailleurs, représenter 50% de l'effectif d'un chantier).

Au-delà des politiques d'entreprise de recours à l'intérim, les chefs de chantier ont donc un intérêt personnel, spécifique, à entretenir une forte proportion d'intérimaires. D'une part, parce qu'ils recouvrent une plus grande autorité sur ces travailleurs-là, ayant l'entière décision de leur maintien ou non sur le chantier. D'autre part, parce que, à l'inverse de l'entreprise qui cherche plutôt la flexibilité dans l'intérim, les chefs de chantier peuvent s'en servir pour stabiliser leur effectif, et autonomiser leur contrôle sur ce personnel par rapport aux politiques d'entreprise. Alors les relations formelles s'effacent presque complètement derrière des alliances non écrites : puisqu'ils se soucient de stabiliser une partie de l'effectif intérimaire, les chefs de chantier fondent avec certains ouvriers une relation de fidélité qui met de côté les acteurs officiels de la relation d'intérim (ETT et entreprise utilisatrice) et peut survivre à leur disparition (par exemple le chef de chantier garde « ses » intérimaires alors qu'il change lui-même d'employeur et/ou d'agence d'intérim fournisseuse).

Mettre en place une telle relation de fidélité permet de réduire les risques de l'intérim, considéré du point de vue de l'utilisateur : instabilité, déloyauté, savoir-faire inadéquat des intérimaires. Mais surgit alors une contradiction potentielle entre les desseins des entreprises et ceux des chefs de chantier. Pour les premières, la gestion des intérimaires doit se faire selon une rationalisation qui permet de minimiser les coûts, en recourant aux qualifications les plus basses possibles relativement aux besoins. Pour les seconds, la question de la loyauté des intérimaires à leur égard est plus importante. Néanmoins, là encore, les entreprises n'ignorent pas les problèmes de leurs chefs de chantier, et ne veulent pas trop les brimer dans les solutions qu'ils inventent. Elles savent que les préoccupations des chefs sont aussi, indirectement, les leurs. L'autonomie laissée aux chefs de chantier dans leurs relations avec les ouvriers tient à ce qu'un contrôle plus bureaucratique risque de nuire à l'efficacité du travail concret. Prenons l'exemple des absences ou des retards des ouvriers, dont on a vu au chapitre 9 qu'ils étaient fréquents. Une organisation bureaucratique ne pourrait guère y répondre que par une discipline uniforme, par des sanctions édictées en fonction de normes explicites, préalablement établies. Or les aléas et la variabilité propres au travail de chantier (possibilité d'avoir des « coups de bourre », de travailler pendant le déjeuner, tard le soir, tôt le matin, et inversement existence de creux d'activité), font que l'absence ou le retard d'un ouvrier n'altèrent pas immédiatement l'efficacité du travail. L'application immédiate de sanctions bureaucratiques au « fautif » ne serait donc pas proportionnée au tort effectif. Elle

risquerait, en revanche, de pousser un peu plus l'ouvrier concerné vers la résistance aux cadences et aux dépassements d'horaires. Ce que peut faire le chef de chantier, et ce que ne peut faire l'entreprise en tant que telle, c'est aménager ces absences et ces retards en fonction de l'ouvrier et de la situation. C'est, plutôt que de sanctionner, exploiter la dette contractée par l'ouvrier, en l'utilisant dans les moments les plus critiques, les travaux les plus désagréables, les horaires les plus décalés.

Ainsi, sur le chantier B2 : on est lundi soir, il y a (comme souvent) du retard par rapport aux prescriptions de B. On (l'équipe de ferrailleurs) s'arrête vers 16h45. Armando reste plus tard ce soir, et fait rester Oualid (ferrailleur intérimaire) : « Toi tu restes avec moi ! — Mais il y a des problèmes dans le métro, comment je vais faire pour rentrer chez moi ? — Je m'en fous, tu te démerdes, tu dors avec le mousse, mais tu restes ici. Vendredi tu n'étais pas là et je t'ai compté tes heures, alors tu restes ici ! » Le lendemain, je demande à Oualid jusqu'à quelle heure il est resté la veille. « 17h45. Mais c'est pas grave. (A mon oreille, baissant la voix :) Il m'a compté les heures vendredi. » [Notes des 19 et 20/01/2004]

Sur le chantier D, également dans l'équipe des ferrailleurs, Youssef, intérimaire, a été absent deux fois en trois semaines, ayant des démarches administratives à effectuer. La première fois, le chef de chantier ferrailleur lui a compté les heures. Mais pour la deuxième fois, Youssef ne pense pas (et n'espère pas) que le chef les lui comptera. « Je ne pense pas qu'il va me compter la journée cette fois. Parce que la dernière fois, après il me faisait faire une heure par-ci, "reste ce soir parce que je t'ai compté la journée..." [Et Youssef a fini par refuser.] Comme si on était mariés, on n'est pas mariés quand même ! » [Note du 22/07/2004]

Le traitement que réserve le chef de chantier aux absences et retards est arbitraire (dépendant de l'individu et de la situation), et tributaire de la négociation avec l'ouvrier (négociation inégale, mais négociation quand même). Cet arbitraire fluctuant que ne peuvent se permettre des normes bureaucratiques donne une souplesse qui est, dans le cas des chantiers – il en serait peut-être autrement du travail à la chaîne – favorable à l'efficacité.

Pour résumer : l'impossibilité de rationaliser entièrement l'activité de chantier, et en particulier le recours à l'intérim, confère au chef de chantier une forte autonomie, au moins dans la gestion des hommes. Il reproduit, à son niveau, le modèle centre / périphérie, en entretenant un noyau d'hommes « à lui », noyau qui ne recoupe pas nécessairement celui de l'entreprise, puisqu'il peut abriter des embauchés qui ne sont pas réellement stabilisés dans l'entreprise, et des intérimaires. La perte d'autonomie financière de l'encadrement de chantier

lui donne moins de possibilités de rémunérer directement la fidélité de ce noyau. Mais dans le cas des intérimaires, surtout ceux dont le métier est fragilisé par un fort chômage (ferrailage, manœuvres), la relative stabilité de l'emploi constitue en soi une contrepartie à la loyauté demandée.

La loyauté est à l'occasion consolidée par l'existence préalable de liens personnels (familiaux, amicaux, ou de recommandation), dont par définition ne peut se prévaloir qu'une personne physique, jamais une organisation. On en arrive ici à une dimension de la mobilisation de la main-d'œuvre qui ne concerne pas que les chefs de chantier, mais l'ensemble du personnel ouvrier du chantier : le parrainage, ou cooptation.

11.3. La cooptation, ou comment engager deux personnes pour le prix d'une

On peut considérer trois manières de faire se rencontrer offre et demande de travail, voire de les susciter (Steiner, 1999 : 61) : rencontres directes entre employeurs et salariés, physiques ou par le biais de courriers ou de petites annonces ; intermédiaires de placement (ANPE, bureaux de placement – le cas des ETT restant équivoque) ; réseaux sociaux (famille, amis, recommandations diverses et/ou bouche-à-oreille...). Si le salarié recruté ne correspond pas aux attentes de l'employeur, dans le premier cas, l'employeur ne peut que s'en prendre à son manque de sagacité ou reprocher au salarié ses faux-semblants ; dans le deuxième cas, il peut également se retourner contre l'intermédiaire (on connaît les récriminations des patrons vis-à-vis de l'ANPE, et on a vu celles concernant les ETT) ; dans la dernière hypothèse, il peut pointer du doigt l'individu qui a introduit le salarié inadéquat. Si cet individu n'est pas un partenaire, un intermédiaire, mais un de ses salariés, la relation de subordination permet à l'employeur de procéder à des sanctions négatives. En sens inverse, les sanctions peuvent être positives, l'employeur récompensant ceux de ses salariés qui lui procurent d'autres bons salariés.

Comment engager deux personnes pour le prix d'une : le recrutement par réseau, par cooptation, par parrainage, quel que soit le nom qu'on lui donne, concerne au minimum deux salariés, au lieu d'un. « Engager » peut alors être pris dans un double sens : recruter, et obliger

moralement. Côté recrutement, en employant un salarié qui va en présenter un second, l'employeur fait l'économie d'une recherche par ses soins : deux pour le prix d'un. Côté obligation morale, le salarié introduit par un proche ne met pas en péril que sa place et sa face, mais également celles du proche qui, plus ou moins fortement, s'est porté garant de son comportement : un homme introduit vaut deux loyautés engagées. Comme l'écrit Roger Waldinger, « *l'embauche à travers les réseaux de connaissance amène les relations préexistantes sur le lieu de travail ; ces relations augmentent non seulement la quantité et la qualité d'information disponible pour les travailleurs et les employeurs, mais elles créent aussi une base pour des contrats tacites* » (1993 : 21). Il ajoute dans un autre texte que « *dans la mesure où elle introduit les nouveaux travailleurs dans un environnement où ils sont entourés de personnes qui les connaissent, l'embauche par réseaux engendre un mécanisme additionnel de contrôle* » (Waldinger, 1996 : 22 – ma traduction).

C'est ce double avantage (économie dans la recherche de personnel, garantie supplémentaire du « parrain ») qui pousse les employeurs du bâtiment à privilégier le recrutement par cooptation, dans des proportions qu'il demeure cependant difficile d'estimer en dehors d'évaluations isolées. Il semble, d'après les témoignages, que ce mode de recrutement (du côté des entreprises) et d'entrée dans le secteur (du côté des ouvriers) soit demeuré dominant, quelle que soit la période (avant comme après les années 1970). Dans son étude du groupe Eiffage construction, Isabelle Van de Walle note que « *les enfants, membres de la famille et relations du personnel* » sont « *le vivier plébiscité par les directions et l'encadrement de chantier* » (2003 : 31), vivier qui représenterait, selon les filiales, entre 30 et 80% des embauches des cinq années précédentes. « *Nombre de directions l'encouragent auprès de leurs salariés* », écrit-elle, ce qui se vérifie dans des entretiens avec des responsables ressources humaines de GTM (groupe Vinci) et, plus encore, de Bouygues :

« — *Si vous avez un recrutement à faire, vous allez voir vos salariés en leur disant : on a besoin, ramenez-nous vos connaissances ?*

— *Oui, oui. Ça on le fait assez souvent. (...) C'est simplement que ces jeunes-là (...) sont beaucoup plus préparés, par rapport à un jeune qui lui, a loupé un diplôme, et puis surtout complètement par hasard, a frappé à la porte d'une société de BTP pour travailler, tout simplement. »*

[Responsable RH GTM bâtiment]

« Cooptation, c'est le fait d'avoir des gens qui recommandent des gens qu'ils connaissent, des jeunes notamment. Et on a mis au point un petit système, de

barème, de récompense. Ça c'est pour montrer qu'on y attache de l'importance. C'est pas par souci de faire des économies par d'autres moyens. Il y a évidemment... On pourrait imaginer que, mais la vraie raison c'est pour dire aux gens : "Pour nous c'est important que vous apportiez du monde. Et pour concrétiser en quelque sorte l'importance qu'on va vous donner, on a un petit barème de cooptation qui peut représenter l'équivalent de plusieurs milliers de francs, plusieurs centaines d'euros, en cas d'embauche." Alors ça peut représenter, il y a différentes formules, cadeaux, chèques Fnac, etc., il y a des formules diverses et variées, suivant justement... le curseur peut bouger suivant... Et bien une structure qui a fait le plein de ses jeunes va un peu freiner, donc ça, ça permet d'ajuster. Alors ça dégage pas beaucoup en quantité, le sponsoring. C'est évidemment une voie importante. Mais surtout, c'est très important en qualité. C'est-à-dire qu'il y a peu d'échecs, si vous voulez. Alors classiquement, un Portugais, un compagnon portugais amène son petit neveu, il dit : "Tiens finalement le bâtiment c'est pas mal, il y a une ambiance sympa, on n'est pas scotché derrière un bureau toute la journée ou à faire un boulot à une caisse ou je sais pas quoi, on a des responsabilités, on peut entreprendre, c'est jamais la même chose, c'est..." etc., et qu'il amène son petit neveu Victor, là, pour l'embauche. 9 fois sur 10 ça marche bien. Parce que le travail difficile de recrutement, il l'a fait, c'est lui qui l'a fait. C'est très dur d'attirer un jeune. »

[Responsable RH Bouygues bâtiment]

Les entreprises ne sont pas seules à mettre en place ce genre de pratiques, de même que les embauchés ne sont pas les seuls concernés. Depuis plusieurs années par exemple, l'enseigne d'intérim VedioBis met en avant la cooptation, utilisée couramment par l'ensemble des ETT, dans des campagnes qui sont à la fois de publicité et de recrutement d'intérimaires, en particulier dans le BTP. Sous le nom de « *rendez-vous du parrainage* », « *cette opération est réservée aux intérimaires VedioBis et leur permet d'aider des proches à trouver du travail. En 2004, 9 000 intérimaires VedioBis ont participé à cette opération et ont permis à 11 000 personnes d'effectuer une ou plusieurs missions chez VedioBis. (...) Si la personne recommandée (le filleul) travaille au moins 20 jours dans les 3 mois suivant son inscription, le parrain gagne des chèques-cadeaux* » (site Internet de VedioBis).

Si ce genre de propos et de récompenses rappelle que le « parrainage » est d'abord suscité par les politiques d'entreprises, certains salariés s'en servent pour trouver du travail à leurs proches. De manœuvre intérimaire jusqu'à chef de chantier embauché, il semble que les intérêts des salariés et de leurs proches puissent momentanément coïncider avec ceux de leurs employeurs. Il est sûr que le chef de chantier a plus de marges pour négocier l'introduction

d'un proche, mais puisqu'il s'agit d'abord d'un besoin des entreprises, le manœuvre peut tout autant jouer son rôle dans le recrutement :

« Moi j'ai amené un jeune, c'est de la famille, j'ai dit : "C'est peut-être de l'esclavage et tout mais c'est peut-être bon pour toi si tu viens". Il est venu pour voir si ça marchait. Je lui fais devenir chef, je lui fais faire du traçage, le niveau, il faut voir s'il y arrive. Je lui donne une paie à peu près bien. J'ai vu ça avec mes patrons. Je dis pas une bonne, mais correcte. Mais les jeunes viennent pas, ils veulent pas.

— *Il est embauché ?*

— Oui, il est embauché. (...) On va voir si ça marche. Parce qu'il a des études, quand même. Aller jusqu'à 21 ans à l'école et puis faire le bâtiment, c'est... Maintenant, lui il choisit, pour monter. »

[Chef de chantier]

Chantier B2. Un matin, Amidou, manœuvre intérimaire, amène un ami au chantier. Le soir même, Amidou entrera à l'hôpital pour une opération au thorax qui devrait l'empêcher de travailler pendant un mois. Il vient donc présenter cet ami au chef de chantier pour qu'il le remplace. D'après ce que j'entends ensuite aux vestiaires, l'affaire est conclue, son ami revient demain. [Note du 19/01/2004]

A l'agence Service TT, un vendredi après-midi, l'affluence est forte. Parmi les nombreux aspirants manœuvres, un type qui ne parle pas très fort s'adresse à Stéphanie, qui lui fait répéter deux fois : « Tu parles trop petit nègre, je comprends rien. — Je suis le frère de Coulibaly X. — Et il t'envoie chercher du travail, d'accord. Mais je n'ai rien, là. » [Note du 25/06/2004]

Certains employeurs considèrent, ou veulent faire considérer, que l'emploi qu'ils proposent alors est un cadeau. Par exemple, cette commerciale d'intérim, bien qu'elle reconnaisse les avantages d'un tel recrutement :

« C'est des bons intérimaires, et par rapport à leur image, ils vont pas... C'est pas dans leur intérêt de me ramener, de m'envoyer un intérimaire qui tient pas la route. Donc, et puis, en plus, ça leur fait plaisir, si je fais travailler un cousin, frère ou un ami. C'est un plus. C'est une façon de remercier mon intérimaire par rapport à la prestation qu'il m'a rendue. La bonne entente qu'on a, donc moi je le remercie comme ça. Donc il est tout à fait confiant, et c'est pour lui que je le fais. C'est aussi ma façon à moi de... nous on peut pas les remercier, je sais pas, matériellement, donc je les remercie comme ça. Je sais pas si c'est de la discrimination, mais c'est ma façon de remercier l'intérimaire. »

Mais certains ouvriers, voyant le piège d'un tel « remerciement », refusent de répondre aux demandes de fourniture de main-d'œuvre, comme ce ferrailleur intérimaire :

« Je l'ai jamais fait. Le chef m'a demandé un jour si je connais un ferrailleur pour l'été, au mois d'août, il n'y a pas beaucoup de monde dans l'intérim. Il m'a dit, si je connais des gens qui veulent... Mais j'ai dit que je ne connais pas. Non. Parce que tu vois, si tu rentres quelqu'un, tu seras responsable de lui. C'est pas responsable, mais c'est toi qui seras embêté, s'il travaille pas bien, ou bien s'il connaît pas le métier, ou bien... Le chef, c'est toi qu'il va engueuler. Tu vois ? Donc tu restes tranquille, tu restes loin de ces choses-là. Lui il connaît l'intérim, tu dis : s'il a besoin de quelqu'un, il appelle l'intérim, c'est l'intérim qui sera responsable. »

Ces réfractaires esquivent ainsi une prise de risque, qui est aussi un pari sur une promotion. Car être responsable de l'introduction d'autres ouvriers, c'est être partiellement coupable de leurs loupés, mais aussi gratifié par leurs réussites. Si l'on assume pleinement cette charge, si l'on revendique une autorité sur ceux que l'on a introduits, cette autorité devient à la fois une fragilité et un point d'appui pour se faire valoir auprès de la hiérarchie.

11.4. Ordre statutaire contre ordre contractuel : une tentative d'interprétation par le concept de paternalisme

Quel modèle d'interprétation peut-on proposer pour toutes ces relations ? Peut-on donner un seul nom à toutes ces liens informels, ces allégeances qui renforcent ou contournent les contrats, ces échanges (inégaux) de loyautés ? Une fois sa définition correctement délimitée, le terme « paternalisme » peut remplir cette fonction.

Visant à subvertir l'« *ordre contractuel* » des relations de travail et à le supplanter par un « *ordre statutaire* »⁵, le paternalisme, tel que défini par Alain Morice, est « *une relation qui se*

⁵ Je rappelle que la notion de statut est ici distincte de (et par certains côtés opposée à) celle de « statut d'emploi » utilisée depuis le début de la thèse pour nommer les conditions formelles d'emploi et de reconnaissance de qualification pour chaque individu : embauché ou intérimaire, de l'entreprise générale ou sous-traitante, qualifié ou pas, etc. Ici, il ne s'agit plus d'un ensemble de caractéristiques croisées dont on déduit la position d'un individu, mais au contraire d'une place définie par avance, attachée à la personne elle-même (et

règle sur une base personnelle et non contractuelle entre inégaux ». « *Un premier pas peut être franchi en envisageant le paternalisme comme une relation dialectique, où l'association de facteurs contradictoires comme la contrainte et la protection, l'exploitation et la répartition ou la dépendance et l'autonomie est empiriquement déterminée selon les circonstances historiques : autrement dit, il faut faire varier ce que le modèle présente comme un ordre constant et en tout point opposé à un autre modèle, celui du contrat entre égaux – où bien sûr un travail critique équivalent doit être fait* » (Morice, 1999a : 143). Le paternalisme est un mode de mise au travail qui nie le contrat et récuse l'intrusion de l'Etat dans les relations de travail. Idéologiquement, il se présente comme une relation paternelle, d'ordre domestique (c'est-à-dire statutaire et hiérarchique), où le subordonné est l'obligé du maître, tandis que le maître se doit d'être le protecteur de son obligé. C'est une relation captive où se construit un système d'obligations mutuelles. L'idéal du paternalisme tient dans cette phrase de John Stuart Mill à propos des rapports entre riches et pauvres : « *Une tutelle affectueuse d'un côté, une déférence respectueuse et reconnaissante de l'autre* » (ibid. : 142). Dans les faits, cela se traduit par une minoration du salaire et une mise à l'écart des critères objectifs de rémunération (productivité, qualification, etc.), au profit d'extras, de primes, de dons en nature qui viennent tout à la fois signifier la bienveillance et la générosité (libres et réversibles) du patron, et récompenser la loyauté de son obligé⁶. Le patron accorde sa protection en guise de récompense, au lieu que le salarié perçoive une rémunération comme prix de son travail. Formalisant ces « *deux modes de mise au travail théoriquement irréductibles* », Alain Morice propose ce tableau d'oppositions :

Modèle juridique	Modèle contractuel	Modèle statutaire
Caractères de la relation		
I. TRANSACTION		
- lieu	Marché du travail (loi offre/demande)	Marché captif (clientélisme, réseaux, territoires)
- objet	Travail contre argent	Travailleur contre protection
- nature	Synallagmatique (accord des volontés)	Unilatérale (soumission)

non à ses qualités), dominée au sein d'une relation hiérarchique par une autre personne (et non par une fonction, une position).

⁶ A propos de l'esclavage, Yann Moulier-Boutang écrit que : « *Analytiquement, la non liquidité de la rétribution s'analyse comme une technique de rétention du travail dépendant, même dans les cas où elle se traduit par un manque à gagner par rapport à un travail intégralement salarié. Rappelons que l'esclavage n'est pas une technique bon marché. Elle réclame une mise de fond au départ et la conservation du capital immobilisé comme un facteur quasiment fixe pendant une période longue à l'échelle du temps économique (de 10 à 15 ans au moins)* » (1997 : 839).

- contenu	Libéralisme	Paternalisme
- forme	Signée	Orale
- encadrement par le droit	Oui	Non
- durée	Réversible	Viagère
- rupture	par licenciement, départ volontaire	par fuite, expulsion
II. ELEMENTS DE LA REPRODUCTION		
1. Salaire		
- direct	fixé préalablement fixe proche du minimum vital	Arbitraire variable aussi petit que possible
- dont primes	sur critères objectifs (production, qualification)	sur critères hiérarchiques (zèle, obéissance)
- différé	fixé préalablement socialisé	Arbitraire confisqué
2. Sur-salaire (avantages)		
- importance	Accessoire mais acquis	essentiel mais précaire
- forme	Monétaire ou en nature	en nature
- principaux éléments	Rabais sur productions Détournements, perruques 13° mois	Logement jardin ouvrier cadeaux
3. Epargne		
4. Endettement		
5. Protection sociale		
6. Dépenses		
7. Vie hors travail (moeurs, opinions)		
III. CONDITIONS DE TRAVAIL		
- critères d'avancement	Ancienneté, qualification	idem + soumission
- formation	Antérieure et/ou sur le tas	sur le tas ou école d'entreprise
- horaire	Prédéterminé	à la demande
- règlement intérieur	Encadré par la loi	non encadré par la loi
- sécurité	Encadrée par la loi	non encadrée par la loi
- contrainte	Discipline	Violence
- syndicalisation	Autorisée (syndicat de branche)	interdite ou syndicat d'entreprise
IV. IMAGINAIRE (RELATIONS OUVRIER-PATRON)		
	Usine = armée	usine = famille + maison
	Référence égalitaire	référence paternelle
	Responsabilité	Infantilisme
	Liens affectifs inexistants	liens affectifs forts
	Respect mutuel (droits)	dette morale (devoirs)
	Intérêts économiques antagonistes	unité des intérêts économiques
	Entreprise au service de la cité	entreprise au service de l'ouvrier

Source : Morice, 1999a : 131-132.

L'opposition entre les deux modèles est théorique. On peut faire l'hypothèse non seulement qu'ils coexistent dans la pratique, selon des modalités variables, mais aussi que cette coexistence n'est ni accidentelle, ni transitoire (contrairement à l'idée évolutionniste qui voudrait que le modèle contractuel succède au modèle statutaire) : « (...) *le paternalisme, loin d'être une survivance de pratiques patronales historiquement datées dont chacun concédera qu'elle garde des formes vivaces, est un élément organique du fonctionnement du salariat moderne* » (*ibid.* : 125). Ce sont des pôles théoriques entre lesquels oscille la réalité. Aussi n'est-il pas besoin de retrouver terme à terme, dans toutes les facettes de la relation de travail, les caractéristiques du modèle paternaliste, pour dire qu'il y a du paternalisme dans une relation de travail.

D'autant que, ainsi que je l'ai suggéré jusqu'ici, c'est sur les apories, les contradictions, les ratés de l'ordre contractuel que s'édifient des dominations de type paternaliste. Par exemple, si l'on se réfère aux termes du tableau concernant la durée de la relation de travail, l'intérim du bâtiment a porté à un tel extrême la réversibilité de la relation (qui renvoie au modèle contractuel – cf. chap. 4), puisqu'à chaque heure ou presque un intérimaire peut quitter ou être renvoyé, que la notion même de durée est anéantie. Puisque la relation de travail est réversible à tout moment, chaque heure, chaque journée travaillée par l'intérimaire signe l'existence d'une relation qui dépasse l'ordre contractuel. Comme aucune durée n'est définie contractuellement (ou plutôt que la coutume des relations contractuelles d'intérim dispose qu'il n'y a pas de durée), comme il n'existe aucune garantie préalable de stabilité, la stabilité d'un intérimaire devient l'effet direct d'une protection accordée par un patron (ETT et/ou entreprise utilisatrice). Sans être viagère (loin s'en faut), cette stabilité s'attache à une personne en particulier (en récompensant sa loyauté), et non à une force de travail fournie contractuellement.

De la même façon, l'écrasement des rémunérations, la fixation individualisée et renégociable des salaires, sont une caractéristique de l'ordre contractuel. Mais c'est cette liberté des salaires qui permet à des patrons de se démarquer, et de marquer certains de leurs salariés en leur assurant des rémunérations sur le long terme. Les primes, les diverses gratifications exceptionnelles (parfois en nature) qu'octroient entreprises, chefs de chantier ou agences d'intérim, jouent de même un rôle de complément de salaire – sans en avoir les attributs, c'est-à-dire qu'ils n'apparaissent pas comme un dû et parfois ne sont pas soumis à cotisations

(notamment les primes d'intéressement). Libéralité du patron, la prime est un élément essentiel de son pouvoir de capter une main-d'œuvre : la promesse de l'extra est un moyen de fixer des travailleurs qui pourraient sinon aller chez un autre patron pour le même salaire fixe. Mais la prime se distingue du salaire en ce que, pour routinière qu'elle puisse être, elle demeure à la discrétion du patron : il n'y a pas de droit acquis. Même des primes qui répondent théoriquement à un régime de droit et non de faveur, peuvent être détournées et devenir des primes paternalistes, comme la prime de précarité par exemple. Si le départ d'un intérimaire est dit volontaire par le chef de chantier ou l'ETT, l'intérimaire ne touchera pas sa prime de précarité ; ici les faits comptent peu, seule compte la parole de l'employeur. C'est une manière de menacer ceux qui voudraient fuir : ils n'auront pas leurs « 10% de précarité ». C'est une manière aussi de récompenser les fidèles qui partent d'eux-mêmes, pour des vacances par exemple, et qui toucheront malgré cela leurs 10%, avant de retrouver leur place sur le chantier quelques semaines plus tard.

Au-delà des extras, qui comptent moins qu'ailleurs (par exemple les *fazendas* ou les chantiers brésiliens dont parle Alain Morice) dans la survie du travailleur, les patrons ou leurs délégataires peuvent procurer, lorsque les ouvriers sont intérimaires, une protection élémentaire mais essentielle : de la stabilité. Parfois, ils ne font que la promettre, mais cette promesse elle-même est importante. Le subtil équilibre des relations paternalistes de travail consiste à assurer certaines protections sans les garantir : qu'elles soient toujours des faveurs à gagner, jamais des droits à conserver. Il consiste également à n'accorder ces protections qu'au compte-gouttes, à en garantir certaines tandis que, toujours, on en promet de plus grandes. Ce que raconte Koïta de son intégration progressive dans le « noyau » d'une agence d'intérim n'est pas que le récit de l'itinéraire chaotique d'un ouvrier dans un univers de précarité. C'est aussi la description des techniques paternalistes, d'une part pour sélectionner ceux que les patrons voudront protéger et utiliser de manière privilégiée, d'autre part pour jalonner leur intégration dans ce cercle de protection relative par toute une série d'étapes, de promesses et d'attentes (sur l'attente, là encore voir Morice, *ibid.* : 154). Au bout de sept ans dans le bâtiment, et des années de travail avec la même agence, Koïta n'a pu conquérir qu'une stabilisation relative à un poste non qualifié et précaire. La même agence le retient par la promesse (à l'exécution toujours repoussée) d'une reconnaissance de qualification (cf. chap. 6).

Le modèle paternaliste cohabite toujours avec le modèle contractuel parce que, hormis quelques exceptionnelles tentatives d'organiser sous sa coupe l'ensemble des salariés d'un site, il est ordinairement réservé à une partie des travailleurs que le patron cherche à fixer et stabiliser : « (...) *le modèle paternaliste ne s'applique pas toujours, loin s'en faut, à l'ensemble de la force ouvrière. C'est un modèle dont la réalisation est à la fois coûteuse et contradictoire avec l'irrégularité des productions et des qualifications que celles-ci requièrent. Le plus souvent, seule la partie hautement spécialisée, et en tout cas stable, de la main-d'œuvre est visée par le système des avantages et l'idéologie protectrice* » (*ibid.* : 155). Ce constat correspond aux observations faites ici : la fidélisation de certains salariés n'a de sens que dans une relation de complémentarité avec une main-d'œuvre d'appoint, tournante. Cela appelle quelques réflexions qui ouvrent sur les chapitres suivants.

Tout d'abord, il n'y a pas de coupure stricte entre travailleurs sous protection paternaliste et travailleurs sans protection. Les deux modèles cohabitent et se redessinent diversement selon les structures et les rapports de force. Par exemple, pour les ouvriers embauchés qualifiés de Bouygues coexistent un modèle contractuel assez régulé, qui prend la forme d'institutions représentatives, de syndicats, de grilles de classifications, etc., et un modèle paternaliste à grande échelle, incarné par les Compagnons du Minorange – mais les mêmes institutions, par exemple le syndicat, peuvent assurer la jonction entre les deux modèles. Pour les ouvriers non qualifiés de l'intérim, le modèle contractuel représente plutôt l'absence de règles et de garanties, l'instabilité extrême du travail, tandis que le modèle paternaliste suppose une protection partielle mais risquée (par exemple lorsqu'un ouvrier accepte de travailler pendant des mois sans être payé, ou payé en dessous de sa qualification).

Dans le même ordre d'idées, il faut dire ensuite qu'il existe une gradation de la protection plutôt qu'une dualité stricte entre protection et absence de protection. Pour reprendre l'exemple de Bouygues, celui qui est compagnon du Minorange et délégué d'un certain syndicat semble plus protégé que celui qui est juste délégué, qui lui-même est plus protégé que le simple ouvrier (pour démultiplier : le simple ouvrier introduit par un parent est plus protégé que le simple ouvrier tout court). Les préférences des chefs de chantier ou des commerciaux/ales d'intérim, moins formalisées, plus variables, suivent également un continuum.

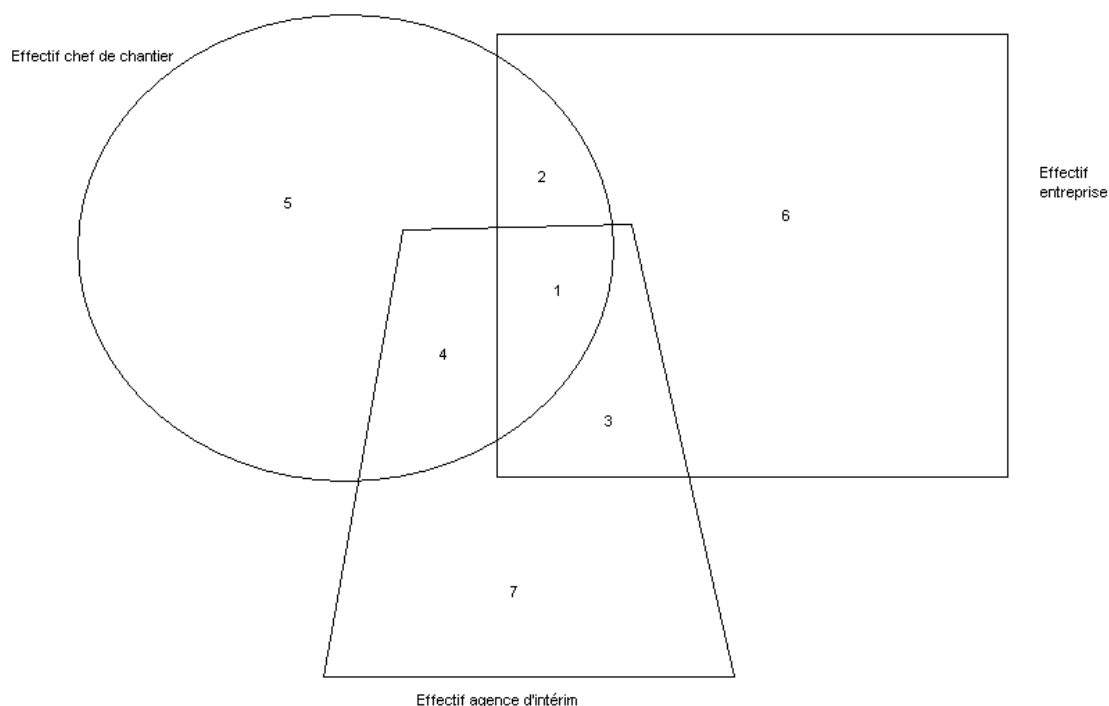
Mais sur quoi se fondent de telles préférences ? La relation paternaliste est statutaire, c'est-à-dire que les travailleurs se trouvent classés en fonction de leur personne plutôt que de leur travail. Cela ouvre la voie à des hiérarchisations qui se trouveront renforcées par l'emprunt à des référents extérieurs : classifications d'Etat, groupes sociaux déjà constitués ou fantasmés. Autrement dit, la relation paternaliste, parce qu'elle consiste en une sélection des travailleurs, en l'octroi de statuts à des personnes et non en la rémunération directe d'un travail, édifie un arbitraire spécifique qui a besoin, pour être consolidé, de s'appuyer sur d'autres modes de classements sociaux : ceux qui séparent les hommes et les femmes, les jeunes et les vieux, les groupes ethniques... Classements tout aussi arbitraires peut-être, mais qui apportent leur force et leur légitimité propres aux opérations de sélection qu'effectue le paternalisme.

Puisqu'on parle de paternalisme gradué, enfin, qu'en est-il, pour jouer sur les mots, de sa dégradation ? A propos du bâtiment brésilien, Alain Morice évoque un « *paternalisme hybride* », particulièrement visible lorsque les patrons cherchent à se défaire des obligations morales impliquées par le système qu'ils ont institués : « (...) *dès lors que le paternalisme n'est plus en même temps un système de devoirs pour celui qui s'en sert, il ne peut maintenir son pouvoir de coercition qu'en niant l'asservi comme personne, ce qui est contradictoire avec son esprit – et cette contradiction justifie l'épithète 'hybride'* » (*ibid.* : 157). Bien qu'oscillant toujours entre protection et violence, bienveillance et surveillance, bienfaisance et contrainte, affection et dénigrement, le paternalisme penche alors du côté des seconds termes. Ne pouvant ou ne voulant assurer une certaine protection, il se repose alors principalement sur les armes de la contrainte matérielle et de la dévalorisation symbolique. Voilà qui permet d'éclairer le fait que le racisme que je vais décrire, qui fonde bien des assignations statutaires qui sont faites aux travailleurs du bâtiment, se montre de plus en plus dévalorisant et même, agressif, à mesure que l'on descend dans la hiérarchie de chantier. Le dénigrement raciste répétitif qui frappe les manœuvres intérimaires, par exemple, semble d'autant plus nécessaire que leurs employeurs (et leurs délégataires) cherchent à obtenir leur soumission sans leur octroyer la moindre garantie.

Graphiques. Une tentative de représentation

Il s'agit ici de résumer, dans quelques schémas, les segmentations entrecroisées décrites dans ce chapitre afin de montrer, sans exhaustivité, la profusion des situations possibles. Si l'on considère qu'il y a trois acteurs principaux, trois échelons cruciaux de gestion de la main-d'œuvre, à savoir une entreprise de bâtiment (générale ou sous-traitante), un chef de chantier et une agence d'intérim, et si l'on considère la main-d'œuvre utilisée (et non embauchée : les intérimaires sont pris en compte) par chacun de ces agents, on obtient, sur un chantier donné :

Graphique 1. Trois effectifs croisés



(Les surfaces ne reflètent pas les proportions respectives des effectifs, très variables selon les chantiers.)

1 = main-d'œuvre commune aux trois agents, c'est-à-dire des intérimaires utilisés ordinairement par le chef de chantier et l'entreprise.

2 = main-d'œuvre commune au chef de chantier et à l'entreprise, c'est-à-dire des embauchés ou des intérimaires d'autres agences d'intérim que celle représentée.

3 = intérimaires utilisés par l'entreprise mais pas par le chef de chantier représenté.

4 = intérimaires utilisés par le chef de chantier mais pas par l'entreprise ; la distinction avec la catégorie 1 est en partie artificielle, puisque c'est l'entreprise qui utilise ces intérimaires à travers le chef de chantier, mais cela signifie qu'ils ont été commandés par le chef de chantier (non par l'entreprise) et qu'ils lui sont fidèles (et non à l'entreprise).

5 = effectif utilisé par le chef de chantier seulement (embauchés et intérimaires – issus d'une autre agence que celle représentée – rattachés à lui).

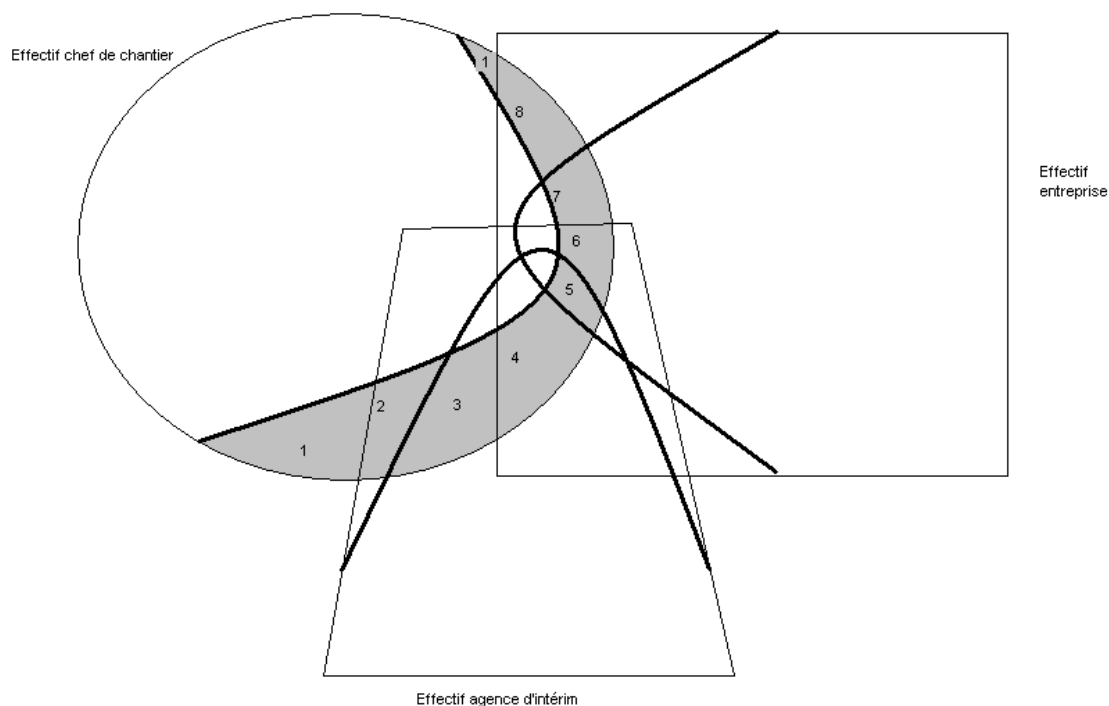
6 = effectif de l'entreprise ni utilisée par le chef de chantier ni envoyée par l'agence d'intérim représentée (embauchés sous le commandement d'autres chefs, intérimaires d'autres agences).

7 = intérimaires de l'agence sur d'autres chantiers et pour d'autres entreprises.

Certaines catégories, comme la 4, sont équivoques. L'effectif utilisé par le chef de chantier est aussi utilisé, nécessairement, par l'entreprise qui emploie le chef de chantier. Le chef de chantier lui-même appartient à l'effectif de l'entreprise. Il est donc erroné, formellement, de distinguer deux types de personnel, celui du chef de chantier et celui de l'entreprise. Mais il faut garder à l'esprit que ce qu'on veut saisir ici est davantage un pouvoir politique qu'une utilisation productive. C'est une réponse à des questions du type : qui a recruté l'ouvrier ? Qui, éventuellement, le fidélise ? Si le chef de chantier part de l'entreprise, le salarié le suit-il ou reste-t-il dans l'entreprise ? Etc. C'est une question de maîtrise des hommes et de leurs loyautés, non plus, ou moins directement, de contrats et de production. La distinction pertinente n'est plus entre contrats, entre employeurs officiels, comme dans le schéma de l'externalisation proposé au chapitre 3, mais entre ceux sur qui tel ou tel utilisateur a prise et ceux qu'il ne veut ou ne peut fidéliser.

Introduisons le fait que chacun de ces agents dispose de son noyau et de son volant (on renonce ici, pour les besoins de simplification graphique, à l'idée de continuum). Les lignes courbes dans les schémas qui suivent représentent la frontière entre noyau et volant pour chaque effectif. Prenons les trois noyaux les uns après les autres, pour les décomposer.

Graphique 2. Noyau du chef de chantier



1 = partie du noyau sur laquelle ni l'entreprise ni l'agence d'intérim n'ont de maîtrise : intérimaires d'autres agences.

2 = partie du noyau appartenant également au noyau de l'agence d'intérim.

3 = partie du noyau appartenant au volant de l'agence d'intérim (intérimaires imposés par le chef de chantier à l'agence, par exemple des proches ou des recommandations).

4 = partie du noyau appartenant au volant de l'agence d'intérim et au noyau de l'entreprise : par exemple les cinq ferrailleurs intérimaires de la même famille, travaillant dans FE, formés et rattachés historiquement à Armando mais progressivement dispersés sur plusieurs chantiers.

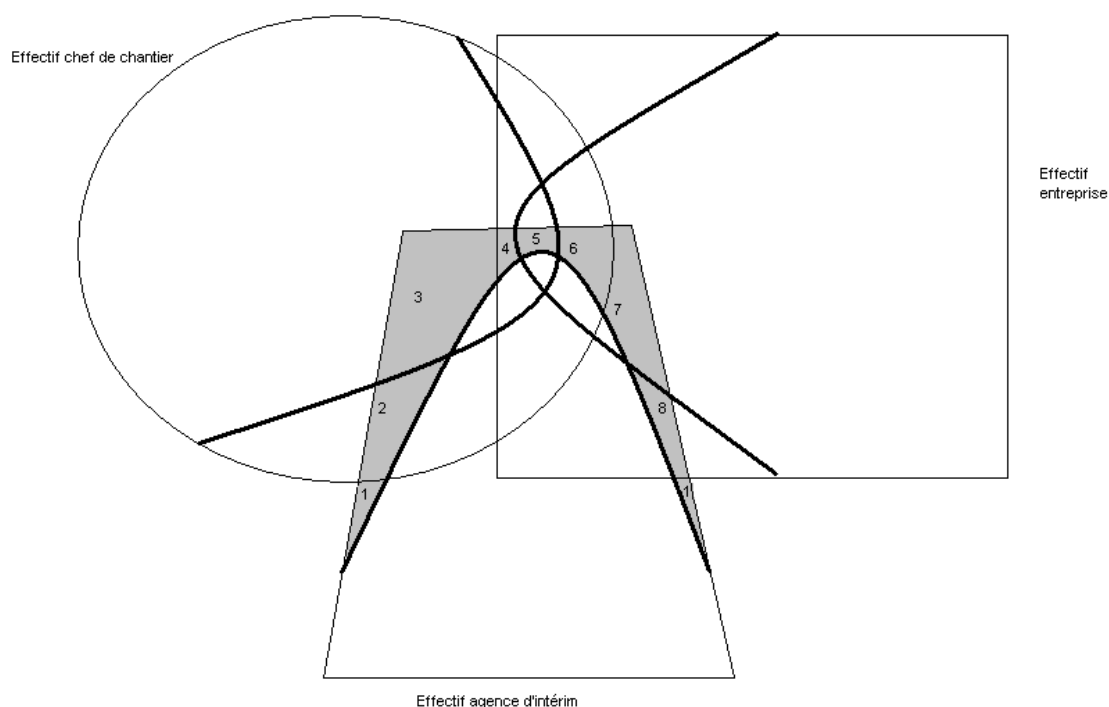
5 = partie du noyau appartenant aux volants de l'agence d'intérim et de l'entreprise (ressemble à 3).

6 = partie du noyau appartenant également au noyau de l'agence de l'intérim et au volant de l'entreprise (ressemble à 2).

7 = partie du noyau appartenant au volant de l'entreprise : par exemple le jeune parent du chef de chantier, embauché récemment.

8 = partie du noyau appartenant également au noyau de l'entreprise : le plus souvent, embauchés de longue date.

Graphique 3. Noyau de l'agence d'intérim



1 = partie du noyau sur d'autres chantiers, dans d'autres entreprises.

2 = partie du noyau appartenant également au noyau du chef de chantier (= 2 du graphique 2).

3 = partie du noyau appartenant au volant du chef de chantier (par exemple Koïta).

4 = partie du noyau appartenant au volant du chef de chantier mais au noyau de l'entreprise (par exemple : intérimaire attaché à l'entreprise, utilisé ordinairement par un

autre chef de chantier, mais transféré provisoirement à ce chef de chantier pour l'aider ou pour être occupé en attendant que son chef de chantier habituel ait davantage d'activité).

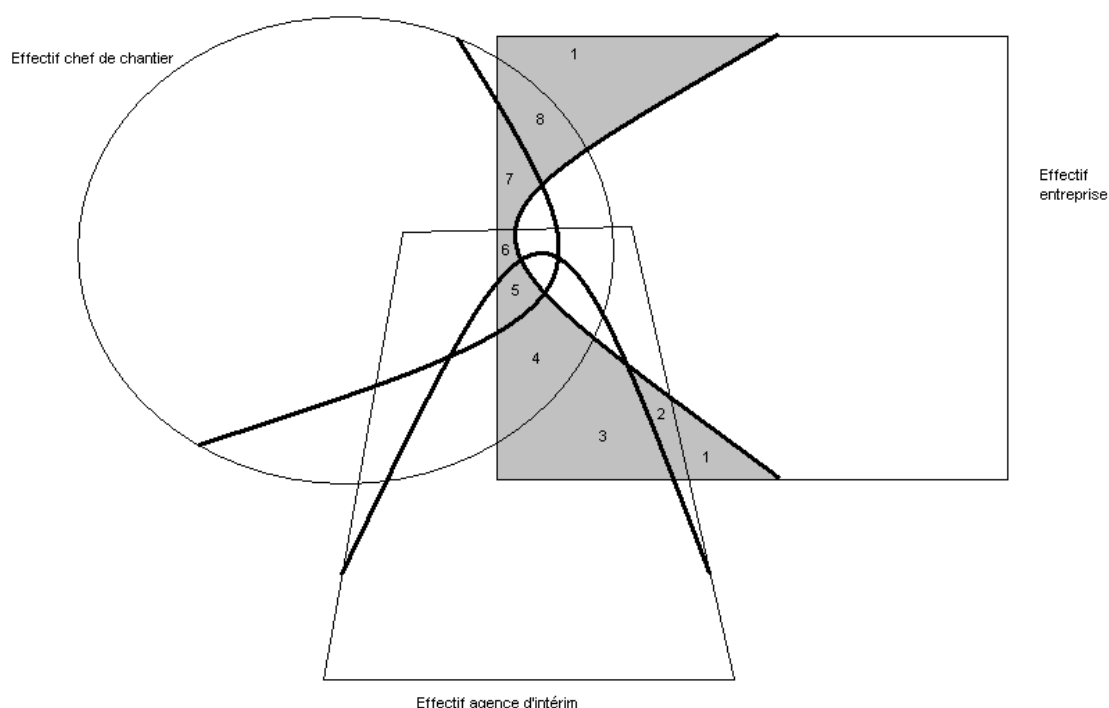
5 = partie du noyau appartenant aux volants de l'entreprise et du chef de chantier (ressemble à 3).

6 = partie du noyau appartenant également au noyau du chef de chantier mais au volant de l'entreprise (ressemble à 2).

7 = partie du noyau appartenant au volant de l'entreprise, sur d'autres chantiers.

8 = partie du noyau appartenant au noyau de l'entreprise, sur d'autres chantiers.

Graphique 4. Noyau de l'entreprise



1 = partie du noyau attachée uniquement à l'entreprise, sur d'autres chantiers : embauchés ou intérimaires d'autres agences).

2 = partie du noyau appartenant également au noyau de l'intérim (= 8 du graphique 3).

3 = partie du noyau appartenant au volant de l'agence d'intérim (intérimaires imposés).

4 = partie du noyau appartenant au volant de l'agence d'intérim et au noyau du chef de chantier.

5 = partie du noyau appartenant aux volants du chef de chantier et de l'agence d'intérim (intérimaires en transit sur le chantier, imposés à l'agence d'intérim).

6 = partie du noyau appartenant au noyau de l'agence d'intérim mais au volant du chef de chantier (ressemble à 2).

7 = partie du noyau appartenant au volant du chef de chantier (par exemple embauchés dont l'affectation est prioritairement régulée par l'entreprise, ou en transit, appartenant au noyau d'un autre chef de chantier).

8 = partie du noyau appartenant également au noyau du chef de chantier.

Une catégorie manque à ces schémas. Toute théorique, difficilement tenable dans la pratique, c'est celle de l'appartenance simultanée aux trois noyaux. C'est-à-dire que ceux qui se trouveraient dans cette catégorie feraient allégeance aux trois instances de gestion de la main-d'œuvre, et seraient protégées par elles, ce qui rapidement risque de créer des conflits de loyautés. D'après mes observations, ceux qui se rapprochent le plus de cette catégorie irréaliste sont vraisemblablement ceux dont le salaire est le plus important. Par contre ce ne sont pas les plus stables, ou du moins les plus assurés de leur stabilité. Les plus stables seraient plutôt ceux qui, dans le schéma du noyau du chef de chantier comme dans celui de l'entreprise, appartiennent à la catégorie 8, c'est-à-dire à la fois au noyau de l'entreprise et à celui du chef de chantier, sous la réserve qu'ils soient embauchés. Ils n'ont peut-être pas le meilleur salaire, mais disposent de la plus grande garantie de stabilité.

CHAPITRE 12.

LA TRADUCTION ETHNIQUE DU MODELE CENTRE / PERIPHERIE
DISCRIMINATIONS DIRECTES ET INDIRECTES

« Dans ce pays, même les métiers ont des visages. »

Fatou Diome, *La Préférence nationale*

L'idée d'une « traduction » ethnique du modèle centre / périphérie implique plus qu'une relation accidentelle entre une segmentation des travailleurs et des effets collatéraux de concentrations ethniques dans certaines professions, certaines qualifications, certains statuts d'emploi. On ne peut se contenter de dire que la segmentation épouse plus ou moins, et plus ou moins par hasard, des frontières ethniques. Car elle s'appuie sur ces frontières, elle en prend argument, et du même coup contribue à les (re-)façonner. La difficulté consiste alors à décrire cette rencontre entre deux modes de classement (professionnel et ethnique), leur articulation, leur instrumentalisation mutuelle. Et, plus encore, d'éviter l'abstraction qui consiste à dire que des classements s'articulent, au profit d'une description des acteurs et des pratiques qui les font s'articuler. Avant d'étudier les relations entre ouvriers sur les chantiers au prochain chapitre, je veux ici m'intéresser aux pratiques des entreprises et des acteurs qui ont un pouvoir dans la sélection, le recrutement et l'avancement des salariés (chefs de chantier, commerciaux d'intérim). Car ces pratiques, souvent discriminatoires, contribuent à fabriquer une spécialisation et une hiérarchisation ethnico-professionnelles.

Comment définit-on la discrimination, et quelles implications cette définition a-t-elle dans le travail, et plus particulièrement dans le bâtiment ? On trouve, dans *Le Petit Larousse*, deux définitions au verbe « discriminer » : « 1) action de discerner, de distinguer ; distinction : faire la discrimination entre le vrai et le faux. 2) Action d'établir une différence, d'exclure, de créer une ségrégation : discrimination raciale ». Dans le sens de la première définition, le monde du travail est un monde perpétuellement discriminant : les travailleurs sont sélectionnés, distingués, classés, ordonnés, hiérarchisés (untel gagne plus que tel autre). En fonction de critères de gestion technique : fonction, qualification, âge, ancienneté, niveau de

formation... Et de critères comportementaux individuels, plus flous : loyauté, compétence (Tripier, 1990 : 140-141). Dans le travail, il n'est donc possible de caractériser un phénomène spécifique sous le nom de discrimination qu'à condition de reprendre la deuxième définition, en l'étoffant : on désigne alors par là l'« *application d'un traitement à la fois différent et inégal à un groupe ou à une collectivité, en fonction d'un trait ou d'un ensemble de traits, réels ou imaginaires, socialement construits comme "marques négatives" ou "stigmates" (sexe, couleur de peau, orientation sexuelle, etc.)* » (De Rudder, 1995 : 34-35). La discrimination apparaît alors prouvable par deux moyens : la démonstration (même *a posteriori*, par un résultat statistique) d'un « traitement différent et inégal » ; et la description de la manière dont les acteurs arguent de traits constitués en marques négatives pour justifier des traitements différents et inégaux (même si l'on ne peut déduire mécaniquement de discours, par exemple racistes, l'existence de pratiques discriminatoires¹).

A propos des discriminations dans le bâtiment, on trouve deux mythes concurrents : 1) le bâtiment est un secteur d'accueil indifférencié ; 2) il est au contraire un espace de « tribalisme », de discrimination et de ségrégation généralisées, principalement du fait des volontés de regroupement des groupes ethniques qui y interviennent. Ce que je voudrais montrer ici, c'est que le regroupement observable, mais pas systématique, de certaines origines dans certains métiers et certaines qualifications est à relier principalement avec les logiques du secteur du bâtiment, et non celle des groupes ethniques considérés. Qu'il n'y a donc rien d'archaïque, rien de retardataire, rien de traditionnel, mais que ces regroupements ont à voir avant tout avec l'organisation contemporaine du bâtiment. Ce constat s'affrontera à un autre lieu commun, déjà mentionné dans l'introduction générale : celui selon lequel « *l'entreprise est un lieu de rationalité ; le racisme est d'ordre irrationnel ; ils sont donc incompatibles* » (dénoncé par De Rudder, Poiret, Vourc'h, 2000 : 146). Si le racisme observable dans le bâtiment communique avec un racisme plus général (le premier étant informé par le second, et l'informant en retour), il reste qu'il se redéfinit en fonction des enjeux du travail et selon la rationalité propre du secteur.

¹ Cf. la célèbre et ancienne expérience de l'américain LaPiere, racontée par exemple par M. Wiewiorka (1998 : 59-60) : « *La Piere, au cours d'un périple dans de nombreux Etats des Etats-Unis en compagnie d'un couple de Chinois, s'est arrêté avec eux dans 184 restaurants et 66 hôtels sans jamais essuyer de refus, à une exception près, elle-même ambiguë. Puis il a adressé par la poste un questionnaire aux restaurateurs et hôteliers concernés, les interrogeant, entre autres questions, sur l'accueil qu'ils étaient disposés à réserver à d'éventuels clients asiatiques. 90% des réponses indiquaient que, le cas échéant, ces personnes ne serviraient pas cette clientèle* ».

Par une étude de statistiques et une observation des effectifs des chantiers, j'essaierai d'abord de montrer les correspondances observables entre catégories d'emploi et catégories ethniques. Cela amènera à écarter l'hypothèse selon laquelle les classements actuels ne seraient que le résultat de la succession des migrations. Après avoir constaté la discrimination dans son résultat, je décrirai les processus à l'œuvre, en distinguant : l'impact des discriminations légales, les discriminations indirectes liées à des pratiques institutionnelles (recrutement par cooptation), et les discriminations quotidiennes directes (ce que l'on peut directement nommer « racisme »)². Au terme de cette description, l'hypothèse de la succession des migrations pourrait être reformulée sur un mode plus subtil : celui d'un « cycle professionnel des relations raciales », qui intègrerait les effets des discriminations dans l'insertion des nouvelles populations, mais supposerait malgré tout qu'à chacune vient son heure. Je contesterai là encore cette hypothèse, en m'intéressant au cas des manœuvres d'aujourd'hui, dont l'avancement, qui selon l'hypothèse du « cycle » leur serait promis comme à leurs prédécesseurs, paraît très incertain. Il faudra alors proposer une interprétation de la mobilisation de l'ethnicité dans la sphère productive (vraisemblablement comparable à la mobilisation d'autres modes de classements sociaux comme le sexe) qui rende compte à la fois de sa fonction de légitimation et de « rigidification » des structures du moment, et de son aspect paradoxalement changeant selon les périodes et les métiers.

² Distinction qui croise les deux typologies traditionnellement utilisées pour décrire les discriminations (De Rudder, 1995 : 35-36) : 1) la première séparent les discriminations relevant de « l'ordre légal et institutionnel », celles résultant de « pratiques institutionnelles et administratives non strictement légales (telle l'application discriminatoire des lois) », et celles qui se nichent dans les « pratiques quotidiennes » éventuellement illégales ; 2) la seconde distinguant discriminations directes (ou intentionnelles, volontaires) et indirectes (règlements ou pratiques discriminatoires dans leurs effets, mais non dans leurs intentions).

12.1. Les discriminations saisies à travers leur résultat

12.1.1. A un niveau global : une baisse des effectifs massive mais sélective

Au niveau de la construction dans son ensemble, si les effectifs ont globalement diminué, ceux des immigrés ont diminué plus que la moyenne. En témoignent les chiffres des recensements de 1990 et 1999 (en milliers)³ :

	1990			1999		
	PA Occupée	PA occupée étrangère	PA occupée immigrée	PA occupée	PA occupée étrangère	PA occupée immigrée
Construction	1 573 (100%)	254 (16%)	296 (19%)	1 344 (100%)	177 (13%)	210 (16%)
Ensemble	22 270 (100%)	1 304 (6%)	1 756 (8%)	23 051 (100%)	1 206 (5%)	1 787 (8%)

	1999/1990		
	PA Occupée	PA occupée étrangère	PA occupée immigrée
Construction	85,5%	69,6%	71,1%
Ensemble	103,5%	92,5%	101,8%

On voit dans ces tableaux que la baisse des effectifs étrangers et immigrés (environ 30%) est plus importante que celle de l'ensemble des effectifs de la construction (environ 15%). Etrangers *et* immigrés : alors que dans l'ensemble des secteurs, on constate un décalage entre les évolutions des deux catégories, laissant supposer qu'un certain nombre d'immigrés sont devenus français (et non que leur part dans l'emploi a baissé), dans la construction les deux catégories évoluent dans le même sens et dans les mêmes proportions. On a bien une disparition d'effectifs, et non un changement de leur statut légal au regard du droit des étrangers (ce qui n'exclut pas un changement de statut d'emploi : des effectifs passés en intérim et de ce fait non comptabilisés dans la construction).

³ Source : Insee, « Population immigrée, population étrangère. Recensement de 1999, tableaux thématiques, exploitation complémentaire ».

Ce fait était déjà noté au chapitre 5. Mais les différences ne se situent pas qu'entre les immigrés et les Français de naissance. Au sein même de l'effectif immigré, on trouve des variations significatives selon les pays de naissance (les chiffres des deux premiers tableaux désignent des effectifs en milliers).

	1990				
	Total UE	Portugal	Algérie	Maroc	Ensemble
Construction	145 (59%)	107 (43%)	30 (12%)	24 (10%)	246 (100%)
Ensemble	731 (46%)	401 (25%)	188 (12%)	153 (10%)	1 577 (100%)

	1999				
	Total UE	Portugal	Algérie	Maroc	Ensemble
Construction	118 (56%)	86 (41%)	21 (10%)	21 (10%)	210 (100%)
Ensemble	735 (41%)	373 (21%)	198 (11%)	204 (11%)	1 787 (100%)

	1999/1990				
	Total UE	Portugal	Algérie	Maroc	Ensemble
Construction	81,4%	80,4%	70,0%	87,5%	85,4%
Ensemble	100,5%	93,0%	105,3%	133,3%	113,3%

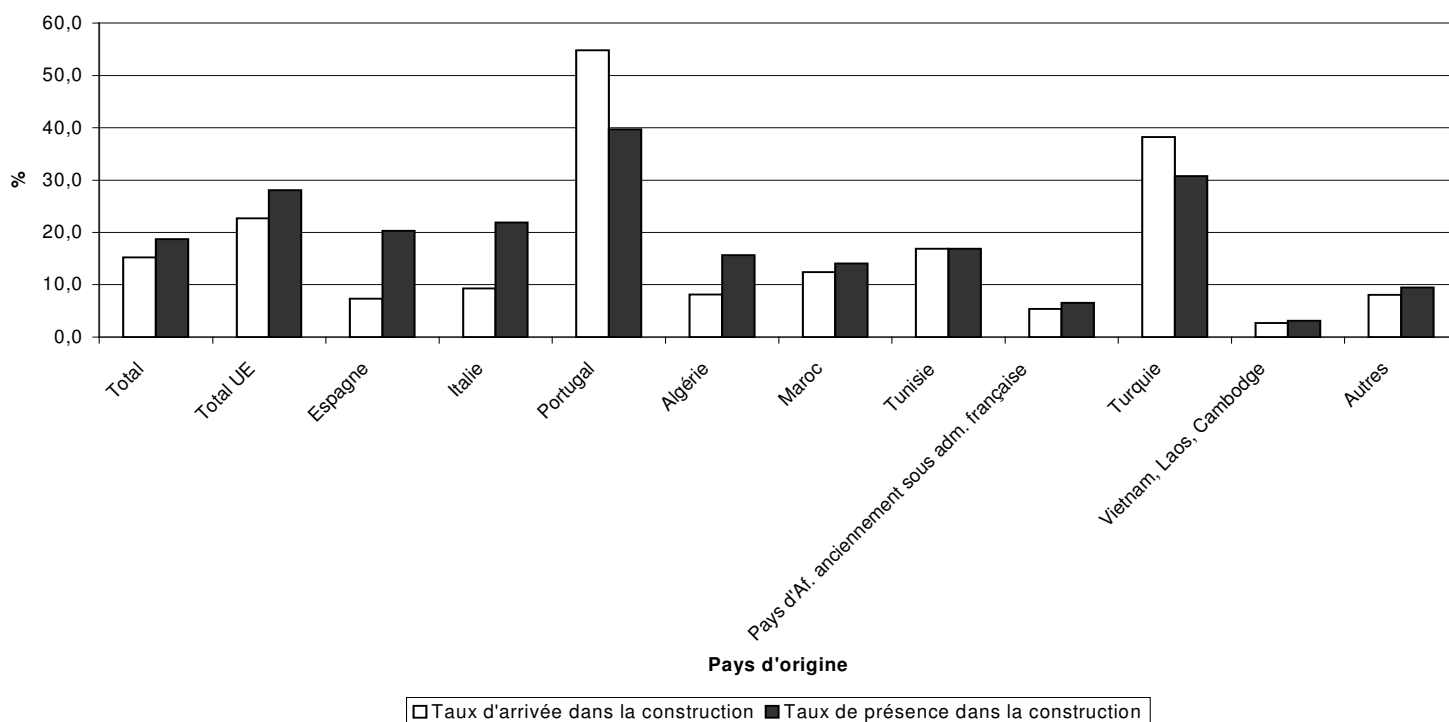
Tous les effectifs immigrés évoluent moins favorablement dans la construction qu'ailleurs. Mais, par exemple, les effectifs portugais ont moins baissé que les effectifs algériens (et les effectifs algériens ont beaucoup diminué dans la construction alors qu'ils ont augmenté dans l'ensemble des secteurs, contrairement aux effectifs portugais). En s'intéressant aux effectifs non plus immigrés mais étrangers, comme le fait Dominique Marquant pour la DPM (1997)⁴, entre 1980 et 1995, on retrouve les mêmes tendances, qui montrent que les effectifs algériens, et même marocains et tunisiens, avaient déjà sérieusement diminué au cours des années 1980 :

⁴ Contrairement aux autres chiffres donnés dans cette sous-partie, issus du recensement, ces données proviennent de l'exploitation des statistiques de la Caisse Nationale de Surcompensation des Congés payés du BTP.

	1980	1990	1991	1992	1993	1994	1995	95/80
Salariés étrangers	363 859	249 856	247 198	237 065	221 233	206 840	203 568	-44%
Union Européenne	192 634	131 343	127 402	121 615	116 393	109 384	106 276	-45%
Dont Portugal	121 223	96 800	95 263	92 218	90 975	86 594	84 924	-30%
Hors UE	171 225	118 243	119 796	115 450	104 840	97 456	97 292	-43%
Dont Algérie	86 390	45 291	44 082	42 137	37 613	33 283	31 051	-64%
Dont Tunisie, Maroc	52 624	40 000	38 660	36 672	32 876	29 914	28 750	-45%
Dont autres pays	32 211	32 952	37 054	36 641	34 351	34 259	37 491	16,4%

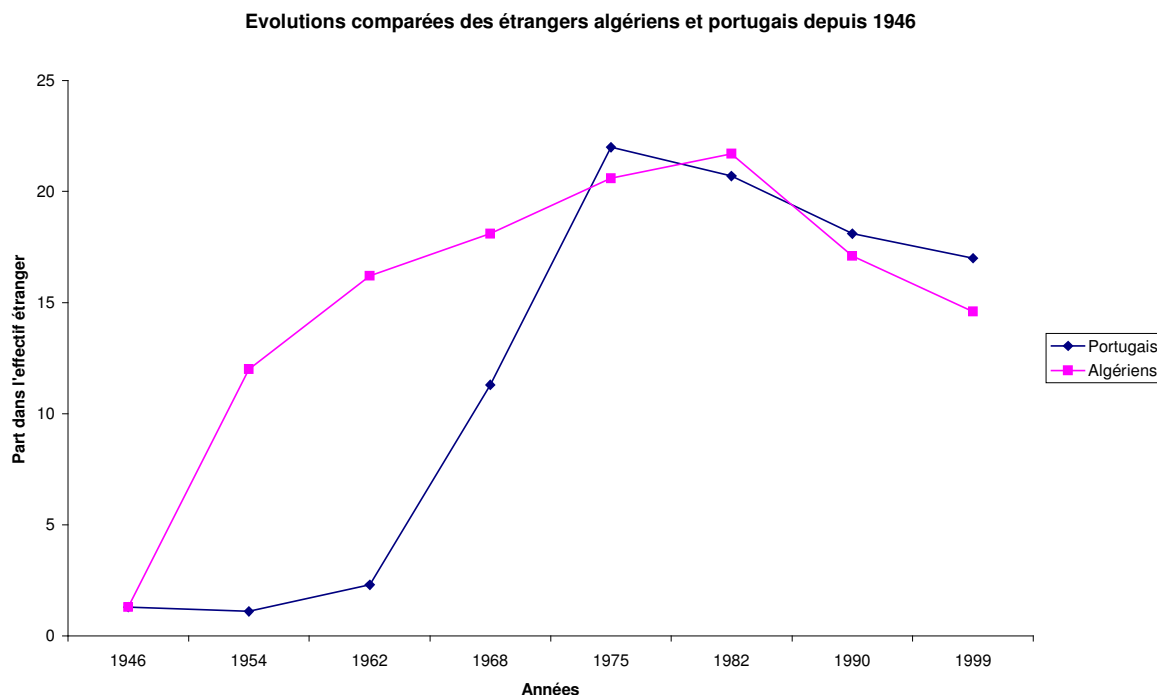
Un autre moyen d'aborder statistiquement l'attractivité du bâtiment selon les pays d'origine (ou inversement l'attractivité des différentes origines pour le bâtiment) est de comparer ce que j'appellerai des « taux d'arrivée » et des « taux de présence » dans le secteur de la construction, à l'aide à nouveau du recensement. Les taux d'arrivée, pour chaque pays d'origine, mesurent la proportion d'immigrés actifs occupés arrivés entre 1990 et 1999 qui travaillent dans la construction en 1999 ; les taux de présence mesurent la proportion globale d'immigrés actifs occupés qui travaillent dans la construction en 1999 :

Comparaison des "taux d'arrivée" et des "taux de présence" des immigrants selon leur origine dans la construction



Ce graphique peut donner lieu à plusieurs interprétations, non exclusives : 1) les entreprises de la construction recrutent de manière préférentielle et prioritaire des immigrés portugais ou turcs et rejettent d'autres origines ; 2) les Portugais ou les Turcs vont préférentiellement vers le bâtiment tandis que les immigrés algériens, marocains ou autres se dirigent plutôt vers d'autres secteurs ; 3) les écarts sont en réalité moindres, mais les Portugais et les Turcs entrent davantage dans la construction par des biais (embauche) qui les font apparaître dans les statistiques, à l'inverse des Maghrébins qui seraient davantage pris dans l'intérim par exemple (sans parler du travail non déclaré).

Les différentes explications peuvent s'entremêler : si les Algériens se dirigent moins vers le bâtiment ou bien davantage par le biais de l'intérim, c'est peut-être parce qu'ils sont rejetés par les entreprises. Ou bien encore, que les opportunités de promotion proposées par ces entreprises ne sont pas suffisamment attrayantes pour faire venir davantage d'immigrés maghrébins. Se trouve alors soulevé un autre problème, qui ne concerne plus la sélection aux moments de l'embauche et du licenciement, mais la promotion interne. Dans la même étude citée plus haut, Dominique Marquant établit les cinq premiers métiers de la construction occupés par chaque nationalité : 5% des salariés portugais, 15% des salariés italiens et 10% des salariés espagnols sont « ETAM » (Employés, techniciens, agents de maîtrise) ou cadres techniques, tandis que cette catégorie d'encadrement n'apparaît pas dans les cinq premiers métiers des salariés maghrébins, et notamment algériens. Cette différence ne peut s'expliquer seulement par la succession historique des migrations. En tout cas, si l'on compare spécifiquement Algériens et Portugais, cette explication ne tient plus. Le fait que les Portugais soient mieux insérés et mieux classés dans le bâtiment que les Algériens n'a rien à voir avec une éventuelle antériorité de leur migration, puisque c'est l'inverse qu'on observe :



De la même manière qu'à un niveau global il n'y a pas d'antériorité de la migration portugaise susceptible d'expliquer la position favorable des Portugais relativement aux Algériens, on va voir qu'il n'y a pas, quand on s'intéresse aux effectifs à l'intérieur des entreprises, d'ancienneté qui puisse justifier cette même faveur.

12.1.2. Au niveau d'un groupe et d'une entreprise générale : une discrimination que n'explique pas l'ancienneté

Puisqu'il est question de promotion interne, il faut à présent changer d'angle et de données, et scruter les fichiers d'entreprise. C'est ce qu'a fait Isabelle Van de Walle (2003) dans son étude du groupe Eiffage construction, d'où sont issus les tableaux qui suivent, construits à partir des fichiers de paie. Ces tableaux permettent de comparer, selon les nationalités, l'accès au niveau le plus élevé des qualifications ouvrières et l'ancienneté.

	<i>Total</i>	<i>Français</i>	<i>Etrangers</i>
<i>Effectif</i>	6526	3632	2894
<i>Effectif niveau 4</i>	1489	835	653
<i>% niv 4</i>	22,8%	22,9%	22,6%
<i>Ancienneté moyenne des ouvriers</i>	13 ans 9 mois	11a 4m	16a 10m

	<i>Portugais</i>	<i>Espagnols</i>	<i>Marocains</i>	<i>Algériens</i>	<i>Tunisiens</i>	<i>Turcs</i>	<i>Autres</i>
<i>Effectif</i>	1455	98	410	457	125	163	186
<i>Effectif niveau 4</i>	438	40	36	68	19	18	35
<i>% niv 4</i>	30,1%	40,8%	8,8%	14,9%	15,2%	11%	18,8%
<i>Ancienneté moyenne des ouvriers</i>	17a 1m	20a	15a 7m	20a 1m	16a 11m	12a 4m	

Il apparaît que l'ancienneté ne peut expliquer, seule, l'accès aux qualifications. Des disparités apparaissent selon les nationalités. D'une part, entre Français et étrangers pris globalement, puisque leur accès au niveau 4 des qualifications ouvrières est équivalent alors que les Français ont moins d'ancienneté. D'autre part, à l'intérieur du groupe des étrangers, de manière flagrante lorsqu'on compare Algériens et Portugais : les premiers ont plus d'ancienneté que les seconds, mais accèdent moins aux hautes qualifications.

Obtiendrait-on le même résultat s'il s'agissait, non plus d'étrangers, mais plus généralement d'immigrés ? J'ai obtenu le fichier du personnel ouvrier d'une entreprise de 300 personnes dont 200 ouvriers environ, comportant pour chacun le taux de salaire horaire, la qualification, l'ancienneté, l'âge et le lieu de naissance. En empruntant un raccourci qui consiste à dire que tous ceux qui sont nés à l'étranger sont immigrés (les Français nés à l'étranger étant en faible nombre, peut-être inexistant dans ce fichier, le biais est mince), on obtient les deux tableaux suivants qui présentent, pour les salariés classés selon leur pays d'origine, l'ancienneté, le salaire et la qualification :

	Âge moyen (années)	Ancienneté moyenne (années dans le groupe)	Taux horaire moyen (€)
Portugal (n = 105)	49	20	11,24
Hors Europe (n = 51)	52	21	10,40
France (n = 26)	38	13	10,91
Non rend. (n = 14)	Nr	4	9,52
TOTAL (n = 196)	48	18	10,85

	I-1	I-2	II-1	III-1	III-2	IV-1	IV-2	TOTAL
Portugal	0 (0)	0 (0)	1,0 (5,9)	12,4 (44,8)	41 (57,3)	34,3 (70,6)	11,4 (66,7)	100 (53,6)
Hors Europe	0 (0)	0 (0)	23,5 (70,6)*	21,6 (37,9)	37,3 (25,3)	15,7 (15,7)	2,0 (5,6)	100 (26,0)
France	0 (0)	0 (0)	11,5 (17,6)	15,4 (13,8)	38,5 (13,3)	19,2 (9,8)	15,4 (22,2)	100 (13,3)
Non rens.	21,4 (100)	21,4 (100)	7,1 (5,9)	7,1 (3,4)	21,4 (4,0)	14,3 (3,9)	7,1 (5,6)	100 (7,1)
TOTAL	1,5 (100)	1,5 (100)	8,7 (100)	14,8 (100)	38,3 (100)	26,0 (100)	9,2 (100)	100 (100)

* Lecture : 23,5% des ouvriers nés dans un pays non européen appartiennent à la catégorie II-1 ;

70,6% des ouvriers appartenant à la catégorie II-1 sont nés dans un pays non européen.

(Cette catégorie hors Europe regroupe principalement des Maghrébins [35] et des originaires d'autres pays africains [11].)

Le résultat est celui-ci : ni l'âge ni l'ancienneté ne sont prédictifs du salaire et de la qualification. Si l'on exclut la catégorie des « non renseignés », qui sont principalement des jeunes embauchés, les immigrés non européens sont à la fois globalement les plus âgés, les plus anciens dans le groupe, les plus mal payés et les plus mal classés. De ce point de vue, le salaire ne rattrape pas la qualification, et inversement : la mise à part est visible sur les deux tableaux. Les Français de naissance se situent dans la moyenne des salaires et des qualifications, mais avec un âge et une ancienneté inférieurs à la moyenne. Quant aux immigrés portugais, légèrement plus âgés et anciens que la moyenne, ils sont globalement mieux payés, et fortement sur-représentés dans les hautes catégories de qualification. Si l'on s'intéresse au niveau 4 des qualifications, le résultat observé plus haut pour Eiffage construction (et pour les étrangers seulement) est ici accentué : plus de 45% des immigrés portugais ont accédé à ce niveau, contre moins de 18% des immigrés non européens.

Certes, d'autres variables qui permettraient peut-être d'expliquer ces disparités n'ont pas été prises en compte (par exemple situation familiale, habitat...). Il reste que les deux variables qui a priori conditionnent le plus le niveau de salaire comme celui de la qualification, à savoir l'âge et l'ancienneté, ne suffisent absolument pas à rendre compte des écarts selon les pays d'origine. Ce qui laisse un large espace d'incertitude où peut se déployer une explication en termes de discrimination.

12.1.3. Au niveau des chantiers : une discrimination relayée par les réseaux de sous-traitance

Mais avant de procéder à cette explication, il faut finir l'état des lieux des résultats de la discrimination en changeant à nouveau d'angle, en prenant comme unité d'analyse, non plus l'entreprise, mais le chantier (cf. chap. 2). Il apparaît alors, au gré des compte rendus des compositions ethniques des chantiers, que les statuts professionnels ne sont pas sans lien avec les origines, et même qu'il existe des spécialisations et un dégradé hiérarchique ethnico-professionnels. Mais parler de discrimination, au sens strict, imposerait de neutraliser trop de variables en même temps : quand un collectif de travail est éclaté entre de multiples sociétés de tailles, de rangs et d'obligations différentes, et entre plusieurs statuts d'emploi, il devient illusoire de juger d'une discrimination « toutes choses égales par ailleurs ». Si discrimination il y a, elle ne s'ajoute pas à d'autres modes de classements ; elle s'y intègre, s'incorpore à leur logique, les façonne. Dans l'univers des chantiers, toutes les choses sont inégales par ailleurs, et la discrimination n'y est qu'un des moments et un des moyens de la sélection des travailleurs.

Le schéma qui suit présente la composition ethnico-professionnelle du chantier B1, où j'ai travaillé six semaines et où j'ai essayé de repérer les statuts de chacun. Il n'a pas été contredit par les autres chantiers observés ensuite, du moins lorsque les configurations en termes d'entreprises présentes et de statuts d'emploi sont similaires : à propos du ferrailage par exemple, ce qui est décrit pour B1 se vérifie chaque fois que le ferrailage est sous-traité, mais sur le chantier A2 où A assure le ferrailage, le profil ethnique des ferrailleurs est inhabituellement diversifié.

Entreprise générale (B)	Sous-traitant en ferrailage (FE)	Sous-traitant en terrassement / rénovation	Sous-traitant en démolition
<p>Cadres Conducteurs de travaux : français ; éventuellement enfants d’immigrés. Chef de chantier : né au Portugal, grandi en France.</p>	<p>Encadrement Chef de chantier portugais. Chef d’équipe intérimaire : maghrébin.</p>	<p>Encadrement Chef d’équipe principal (commandant à tous) : portugais. Chef d’équipe ferrailage (ayant un ouvrier sous ses ordres) : maghrébin.</p>	<p>Encadrement Chef d’équipe principal : maghrébin. Pas d’autres échelons de commandement.</p>
<p>Ouvriers permanents B Chefs d’équipe (5) : portugais. Ouvriers qualifiés (dizaine) : principalement des Portugais, 2 ou 3 Maghrébins, un Français.</p>	<p>Ouvriers exécutants Un ferrailleur permanent, africain (quel pays ?). 3 ou 4 ferrailleurs intérimaires, maghrébins. Un ferrailleur français salarié de P., entreprise générale cliente de FE (prêt de main-d’œuvre).</p>	<p>Ouvriers exécutants Principalement des Maghrébins (4 ou 5), un Portugais, un Africain (quel pays ?). Statuts inconnus.</p>	<p>Ouvriers exécutants Conducteurs d’engin : maghrébins et noirs, embauchés. Manœuvres : maliens (et autres pays d’Afrique de l’ouest), intérimaires.</p>
<p>Ouvriers intérimaires B Chef d’équipe : italien Qualifiés (vingtaine) : en majorité des Maghrébins, quelques Portugais, un Malien, deux Français (dont un Martiniquais), deux Cap-Verdiens, un Zaïrois. Manœuvres (3) : maliens.</p>			

Je précise que je ne désigne, par « portugais », « maghrébin », etc., que des immigrés, et non des enfants d’immigrés. Soit j’ai su qu’ils l’étaient, et j’ai su la région d’origine, par des discussions avec eux ; soit, pour ceux avec qui j’ai peu travaillé, je me suis fié principalement aux langues parlées et à l’accent en français – indices qui se sont toujours avérés justes lorsque la vérification était possible. Pour résumer et exagérer ce que j’ai vu et ce que décrivent les acteurs eux-mêmes au-delà du chantier B1, on dira que : 1) Les conducteurs de travaux sont des ingénieurs ou des titulaires de BTS, embauchés dans l’entreprise générale, Français nés en France. 2) Les chefs de chantier, issus du rang ouvrier, embauchés dans l’entreprise générale (ou dans l’entreprise sous-traitante, mais en réalité dans ce cas ils sont en dessous du chef de chantier de l’entreprise générale), sont nés en France ou bien dans un pays européen (Italie, Espagne et surtout Portugal). 3) Les chefs d’équipes de l’entreprise générale, dont certains sont intérimaires, sont généralement immigrés d’Europe communautaire (principalement portugais), quelquefois maghrébins. Les chefs d’équipe des entreprises sous-

traitantes de ferrailage sont plus souvent intérimaires, et plus souvent maghrébins. 4) Les coffreurs dépendant de l'entreprise générale et qui, suivant les chantiers, sont intérimaires pour 20 à 60% d'entre eux, sont souvent portugais, surtout les embauchés. 5) Les ferrailleurs dépendent le plus souvent d'une entreprise sous-traitante, les responsables de chantier sont portugais (plus rarement maghrébins) et embauchés, les ferrailleurs sont quasi-exclusivement des immigrés maghrébins, et quasi-exclusivement intérimaires. Lorsque le ferrailage n'est pas sous-traité, il y a moins d'intérimaires, et les origines de l'effectif sont plus diverses. 6) Les manœuvres dépendent de l'entreprise générale ou d'une entreprise de démolition mais, sauf exception, sont tous intérimaires, et principalement originaires d'Afrique de l'ouest (Mali, Sénégal).

Ce tableau nécessiterait d'être confirmé par un recueil de données statistiques. Ce que je n'ai pas effectué, et qui semble ardu, sinon impossible, étant donné la multiplicité des employeurs et la variété des informations que ceux-ci enregistrent (certains notent la nationalité, d'autres le lieu de naissance, et surtout certains ne notent rien du tout). Si ce tableau me semble juste, et se trouve confirmé par des acteurs du bâtiment, il faut souligner qu'il ne s'agit que d'un dégradé. La répartition ethnique et hiérarchique des tâches ne suit pas une échelle rigide avec des catégories homogènes et étanches, mais un dégradé où les frontières sont molles et larges, quoique visibles. Les contre-exemples abondent, et l'on ne peut les traiter comme les « exceptions qui confirment la règle ». Si la discrimination et l'articulation de hiérarchies professionnelles et de classements ethniques semblent indiscutables, il n'y a pas non plus de véritable apartheid professionnel. Dans le bâtiment, les discriminations ne sont pas de droit, résultat d'une règle uniforme et immuable, mais éparpillées entre différentes instances de gestion, entre divers contextes. Si les sous-parties qui suivent visent à expliquer la discrimination qui vient d'être décrite, il faut rappeler que les usages de l'ethnicité dans la production de bâtiments contrarient (ou compensent) d'autres tendances (marchandisation, concurrence généralisée), mais ne les annulent pas.

12.2. L'impact des discriminations légales en matière de séjour

Au chapitre 5, j'ai cherché à expliquer comment les discriminations légales touchant les étrangers en général (emplois fermés, précarité des titres de séjour, de plus en plus conditionnés par le travail) expliquaient la forte présence d'immigrés dans le bâtiment, et l'intérêt pour le bâtiment d'utiliser des immigrés. Il reste à voir comment ces discriminations légales influent plus précisément encore sur le contenu des politiques de main-d'œuvre, et comment elles séparent les effectifs étrangers entre eux. Ce qui a été dit globalement sur l'intérêt d'utiliser des immigrés doit être nuancé et précisé en lien avec les réflexions sur le modèle centre / périphérie. Car la division des collectifs entre des centres relativement stabilisés et des périphéries précaires a des répercussions sur le type de profil social attendu des travailleurs. Les travailleurs des « centres » doivent avoir une existence sociale relativement stable, garantissant leur fiabilité. En revanche, la vulnérabilité sociale et juridique des travailleurs des « périphéries » est très recherchée, d'où la présence importante de personnes sans papiers ou disposant de titres de séjour précaires.

Ainsi peut-on comprendre, en s'intéressant strictement à l'encadrement légal des individus selon leur nationalité, la préférence accordée par les entreprises aux Français et aux Portugais pour occuper les emplois les plus qualifiés et de commandement, c'est-à-dire les plus stables. Concernant les Français (ceux de naissance du moins), nul besoin de prouver qu'ils ont une existence juridique et une légitimité à demeurer sur le territoire hexagonal qui ne sont jamais remises en question, puisque c'est ce qui les définit comme Français. Concernant les Portugais, les choses sont plus compliquées, et il faut plonger dans l'histoire de la gestion de leur immigration par l'Etat, des statuts officiels qu'il leur a reconnus et des dérogations, moins systématiques mais décisives, qu'il leur a accordées. Il faut notamment comparer cette gestion à celle des Algériens, dont l'immigration commence avant (et se poursuit en même temps que) celle des Portugais. Cette comparaison révèle de la part de l'Etat français, selon les termes de Vincent Viet, « *une préférence culturelle en faveur d'une immigration d'origine européenne qui dut composer avec une tradition d'assistance coloniale* » (1998 : 21-22).

Durant les années 1940-1950, l'Etat français veut favoriser l'emploi d'Algériens en métropole pour atténuer la pression démographique et apaiser les tensions sociales en Algérie. Ainsi, un

arrêté de 1949 n'autorisant l'emploi de main-d'œuvre étrangère qu'à défaut de main-d'œuvre nationale vise à faire employer des Algériens qui, à l'époque, sont français. Mais, avec la guerre d'Algérie, non seulement les Algériens deviennent progressivement des « étrangers » comme les autres, mais les employeurs commencent à s'en méfier. A côté des préventions patronales naissantes il y a celles, plus anciennes et profondes, de l'Etat. Celui-ci manifeste à l'égard de l'immigration des préoccupations spécifiques, d'ordre démographique : pour reconstruire la France, il faut accroître sa population (position de l'INED notamment). Se sont alors développés des discours sur les populations jugées assimilables (ou du moins dont on souhaite qu'elles s'assimilent) et celles qui ne le sont pas. Ce sont les populations européennes qui sont favorisées. « *On voit alors réapparaître un débat sur la restauration des prérogatives de l'Etat vis-à-vis des employeurs et des pays fournisseurs, les études en termes de coûts-avantages se multiplient, une tentative de politique sélective des nationalités s'amorce. Celle-ci prévoit implicitement de réserver le bénéfice de l'intégration aux Européens catholiques et assigne aux Maghrébins la fonction de force de travail simple et tournante.* » (Tripiet, 1990 : 81)⁵ L'immigration portugaise est la dernière grande immigration européenne en France. Elle se développe durant les années 1960 et se poursuit dans les années 1970, alors que le contrôle de l'Etat sur l'immigration s'accroît. L'Etat la favorise tandis qu'il commence à vouloir freiner les autres. Ainsi, lorsqu'en 1968 une circulaire interdit les régularisations pour les emplois non qualifiés (alors que 80% des travailleurs introduits en France sont des régularisés), les Portugais constituent la seule nationalité exclue de cette interdiction (Henneresse, 1978 : 168). En 1971, un accord est signé avec le Portugal, prévoyant l'introduction de Portugais et l'octroi de facilités lors de leur arrivée en France. Après 1973, alors que la procédure de régularisation des immigrés entrés illégalement devient très restrictive, les Portugais continuent d'obtenir des régularisations en masse (*ibid.* : 506). En 1986, le traité qui fait entrer le Portugal dans la Communauté Economique Européenne n'octroie que la liberté d'établissement et la liberté de prestation de services, mais avec l'adhésion du Portugal aux accords de Schengen en 1991, tous les obstacles à la circulation et à l'installation en France des Portugais en France sont levés. Au cours des années 1980 et 1990, l'immigration portugaise s'est ralentie mais pas entièrement tarie. Arrivent alors, et

⁵ Vincent Viet résume quant à lui : « *D'étrangers "absolus" dont la venue était favorisée, les immigrants européens sont en effet devenus, par le fait de la construction européenne ou d'accords bilatéraux très favorables aux Européens de pays tiers, des étrangers "relatifs" au statut très enviable ; à l'inverse, les ressortissants des anciennes colonies sont passés, à mesure que s'estompait les conséquences politiques de la décolonisation, d'un statut de Français "relatifs" à celui d'étrangers "absolus" » (1998 : 136).*

jusqu'à aujourd'hui, des immigrés ayant souvent des parents ou des connaissances en France, et donc qui peuvent être introduits par ces derniers dans le bâtiment. A l'inverse, les immigrés maghrébins, bien qu'ayant aussi des proches en France, et en dépit de quelques dérogations pour le séjour des Algériens, peinent à obtenir des conditions légales de séjour relativement solides. On comprend donc que les entreprises préfèrent stabiliser les Portugais, et utiliser les Maghrébins (et plus généralement les Africains) comme volant de main-d'œuvre plus précaire et plus instable.

12.3. Discriminations institutionnelles indirectes : le recrutement par cooptation

Rappelons brièvement l'analyse du chapitre précédent sur la nature et la fonction du recrutement par cooptation : il n'est une stratégie courante de placement de leurs proches par des salariés que parce qu'il est, d'abord, une stratégie de recrutement privilégiée par les entreprises (qui en attendent une économie sur la recherche de personnel et une plus grande fiabilité des recrutés). On aperçoit rapidement en quoi ce recrutement par cooptation forme une discrimination indirecte : il renforce l'implantation des groupes déjà implantés, et pénalise les autres. Beaucoup d'ouvriers maghrébins ou africains évoquent le cas de Portugais arrivés récemment en France, ne parlant pas forcément bien français, et entrant dans le bâtiment à un niveau d'ouvrier qualifié, bien que n'ayant pas d'expérience. A l'inverse, les manœuvres maliens par exemple, qui peuvent rester des années au poste de manœuvre, expliquent cette stagnation notamment par l'absence de « pionniers » maliens dans les échelons supérieurs du bâtiment.

Deux précisions doivent être apportées sur cette pratique et ses effets d'agrégation ethnique.

1) D'une part, il ne faut pas croire que c'est un phénomène spécifique au bâtiment, où se constitueraient des niches ethniques⁶ qui n'existeraient pas ailleurs. Nombreuses sont les

⁶ « Selon Waldinger, une niche ethnique est une industrie ou un secteur où une minorité est surreprésentée par rapport à sa part dans le volume total de l'emploi. Elle se forme lorsqu'un groupe ethnique est capable de coloniser un secteur d'emploi de manière telle que les membres de ce groupe sont privilégiés lors de l'ouverture de nouveaux postes tout en réduisant les possibilités d'accès aux autres. » (Rea et Tripier, 2003 : 47) Roger Waldinger donne en effet une définition minimale, reposant sur des effectifs statistiques, de la niche : « Une

institutions qui ont ou ont eu recours aux recrutements par cooptation. Ainsi des dynasties de Bretons, d'Auvergnats, de Corses puis d'Antillais se sont succédé dans les emplois subalternes des hôpitaux psychiatriques de la région parisienne (Cognet, 1998). La préférence pour les « enfants du personnel », qui exclut de fait les immigrés et leurs enfants, a été une pratique courante dans des entreprises publiques comme dans des entreprises privées (Aubert, Tripier, Vourc'h : 1994) : il y a là, à défaut de niches ethniques (puisque le terme est réservé aux minorités), une concentration ethnique généralement inaperçue car elle concerne les majoritaires. Plus largement, un article de Michel Forsé (1997) intitulé « *Capital social et emploi* » analyse la manière dont les membres d'un échantillon représentatif de 9732 personnes, ayant un nouvel emploi depuis moins d'un an, ont trouvé cet emploi. Dans 35,6% des cas, l'emploi a été trouvé par le biais du « *capital social* », c'est-à-dire d'une ressource inscrite « *dans le réseau des relations d'un individu* » (*ibid.* : 144), sans passer donc par le démarchage d'entreprises, les petites annonces ou un intermédiaire (ANPE ou organisme de placement). Parmi ces 35,6%, si l'on retire ceux qui ont été contactés par un employeur et ceux qui ont trouvé un emploi par le biais de l'école ou l'organisme où ils avaient suivi une formation, on voit encore que 19,5% de l'échantillon a trouvé son emploi « *par des relations personnelles* », et 6,3% « *par la famille* » (*ibid.* : 153). Quoique l'enquête ne permette pas de faire la distinction entre ceux qui ont simplement obtenu des informations sur un emploi par ces relations et ceux qui ont bénéficié d'une recommandation expresse, il apparaît que l'intervention des réseaux personnels dans l'obtention d'un emploi est massive (plus par exemple que le recours aux institutions qui ont vocation à être des interfaces du marché du travail, telle l'ANPE). A tous les âges et dans toutes les catégories socio-professionnelles, cette importance se vérifie, à hauteur d'un tiers de l'échantillon environ. Ce qui change cependant d'une catégorie à l'autre, c'est le partage entre les relations personnelles et la famille : plus on est jeune et plus on appartient à une catégorie populaire (employés et ouvriers), plus on est passé par les liens familiaux pour trouver un emploi ; plus on est âgé et (dans une moindre mesure) plus on est dans une catégorie socioprofessionnelle élevée, plus les relations personnelles autres se trouvent sollicitées (*ibid.* : 157 et 163).

Dans le BTP le recrutement par cooptation est promu et revendiqué par les entreprises. Il est par conséquent plus visible que dans des secteurs ou professions (universitaires par exemple)

industrie, employant au moins mille personnes, dans laquelle la représentation d'un groupe atteint 150% de sa part dans l'emploi total » (Waldinger, 1996 : 95).

où les apparences formelles sont celles du concours, du recrutement indifférencié, et où le recrutement par cooptation, lorsqu'il existe, se doit d'être secret. Cela étant, la spécificité du bâtiment ne tient pas que dans cette sorte de franchise. Si le bâtiment n'a rien d'un isolat, il est probable qu'il accentue la tendance, et que le recrutement par cooptation y soit plus important qu'ailleurs, aussi bien statistiquement que stratégiquement. Comme indiqué dans les chapitres précédents, c'est le revers des mécanismes impersonnels de précarisation, qui appellent une « réinjection » de liens personnels, d'obligations morales interindividuelles, d'implication.

2) D'autre part, constatant l'existence de réseaux, de recrutements par cooptation, qui ont des effets d'agrégation ethnique, on en déduit parfois abusivement que ces relations auraient effectivement une vocation et un soutien ethniques. Une version caricaturale de ce point de vue était donné récemment par un article du *Monde initiatives* : « *Il existe, dans le champ économique moderne, des exemples marginaux de tribus relevant d'une forme de tribalisme archaïque. Elles sont généralement organisées autour d'une diaspora, souvent à la lisière de la légalité, et concentrées sur des activités aux conditions de travail pénibles, comme la restauration ou le bâtiment* » (février 2004, p. 15). La notion de « niche ethnique » est porteuse de ces ambiguïtés : le caractère ethnique observé n'est-il que la reconstruction après coup, sous la plume de l'observateur, d'une agrégation obtenue par l'effet de réseaux personnels, ou est-il conçu et voulu par les acteurs eux-mêmes⁷ ? Sur le terrain observé ici, le recrutement par cooptation se fonde dans la pratique sur des connaissances personnelles, non sur l'appartenance ethnique : parents, amis, originaires du village, recommandations personnelles... On peut ne pas connaître directement la personne (par exemple lorsqu'on introduit le parent d'un ami), mais il s'agit toujours d'une logique interpersonnelle. Je n'ai jamais entendu parler de solidarité ethnique abstraite, où un Français, un Portugais ou un Algérien chercherait à faire embaucher un ouvrier simplement parce qu'il est français, portugais ou algérien. C'est sur des liens concrets, non sur une origine supposée, que se fonde généralement le recrutement par cooptation. On peut se référer ici à la typologie des groupes sociaux en situation migratoire, en forme de cercle concentrique, proposée par Marguerite

⁷ Dans un tout autre contexte et d'autres activités, on peut citer l'étude de l'anthropologue Francis Ianni sur une famille de *mafiosi* à New York. Il conteste les interprétations qui présentent la mafia comme une organisation bureaucratique, et comme fondée sur une solidarité ethnique abstraite (qu'elle soit italienne ou sicilienne). En effet, à l'intérieur de chaque famille mafieuse, et entre les familles elles-mêmes, ce n'est pas une référence à une origine réputée commune qui fonde les allégeances, mais des relations effectives d'alliances (mariages et parrainages) établies selon des stratégies évoquant, paraît-il, celles de seigneurs féodaux (Ianni, 1973).

Cognet (1998 : 124) : d'abord « *les groupes familiaux, dont les liens antérieurs à la migration, sont réactivés par la situation migratoire* » ; ensuite « *les communautés de villageois migrants dont les ressortissants peuvent se connaître ou du moins de se repérer dans un réseau déjà en place au pays d'origine* » ; et enfin « *les groupes "ethniquement" construits (...) [rassemblant] des individus qui, en dehors de la situation migratoire, n'auraient a priori jamais eu l'occasion de se regrouper et de former des liens sur cette base identitaire* ». Dans tous les cas que j'ai recueillis, le recrutement par cooptation ne s'effectuait que sur la base des deux premiers groupes⁸. Cela étant, la frontière entre ces deux groupes et le troisième est parfois floue, et l'on peut avoir une conception extensive de la famille qui se rapproche de la solidarité ethnique. Il est clair également, et on le verra au chapitre suivant, que l'interprétation, par les acteurs, des agrégations qui résultent du recrutement par cooptation contribue à fabriquer le troisième type de groupe : le groupe ethnique.

Si les salariés qui recommandent des ouvriers puisent dans leurs connaissances personnelles, les entreprises sont susceptibles d'opérer un tri supplémentaire, en sélectionnant ceux qui à leurs yeux sont susceptibles de faire des recommandations valables. Lorsque le responsable de ressources humaines de Bouygues cité au chapitre précédent, dit que « *classiquement, un Portugais amène son petit neveu* », ne fait-il qu'énoncer une réalité statistique, ou révèle-t-il les préférences de l'entreprise ? Si c'était la seconde hypothèse, se dessinerait alors une forme de gestion raciste de la main-d'œuvre. Dans tous les cas, le recrutement par cooptation favorise les Portugais ou leurs descendants, du fait même qu'ils tiennent des places

⁸ Ces réflexions sur la cooptation amèneraient peut-être, sous condition d'investigations supplémentaires, à rapprocher les logiques de salariés faisant entrer des proches dans une entreprise, et s'engageant à travers eux, de celles de ces petits sous-traitants (vrais ou faux) qui mobilisent de même des réseaux personnels, souvent des immigrés au statut précaire, pour faire le travail. Dans les deux cas, les mêmes types de réseaux personnels sont mobilisés. Et dans les deux cas, ce sont les stratégies des grandes entreprises, cherchant à tirer les prix vers le bas (de la force de travail avec les salariés, du produit avec les sous-traitants) en usant des mécanismes du marché, qui imposent la nécessité de recourir à des liens personnels. La différence principale tiendrait dans l'autonomie financière et organisationnelle des indépendants, mais même là il pourrait ne s'agir que de d'une différence de degré : les salariés d'une entreprise, les chefs de chantier notamment, pouvant connaître une certaine autonomie, tandis que des sous-traitants se voient parfois commandés jusque dans la composition de leurs équipes. Dans les deux cas, les entreprises commanditaires réalisent une décentralisation (sous contrôle) de la gestion de la main-d'œuvre. Les articles de Manuela Martini sur des petites entreprises italiennes du bâtiment (2000 et 2001), et mes quelques observations sur des petites entreprises contemporaines du second œuvre, amènent à envisager un tel rapprochement, car dans tous les cas le recrutement par cooptation apparaît comme une voie privilégiée mais non systématique, avant tout pragmatique, d'incorporation de main-d'œuvre. Dans un tout autre contexte l'étude de Brooks et Singh (in Wallman, 1979) sur les modes de recrutement des ouvriers indiens dans une fonderie britannique montre l'importance des relations informelles, et la manière dont l'entreprise se repose pour ce recrutement sur les relations clientélistes entretenues par certains ouvriers, qu'elle place en position d'intermédiaire – comme le seraient des petits entrepreneurs.

relativement plus stables, à partir desquelles ils peuvent faire entrer des parents. A partir d'une enquête statistique réalisée en 1992, Patrick Simon notait déjà que « *le modèle d'insertion professionnel des jeunes d'origine portugaise, fonctionnant sur la cooptation dans un milieu professionnel où leur réputation est positive, désigne en creux les raisons de l'échec relatif des jeunes d'origine algérienne : en voie de mobilité sociale, ces derniers ne peuvent compter sur leur réseau familial pour obtenir des places devenues convoitées* » (2000 : 19)⁹.

12.4. Discriminations quotidiennes directes : la gestion raciste de la main-d'œuvre

Définition du racisme :

« conduite de mise à part revêtue du signe de la permanence »

Cet encadré vise à préciser le sens donné ici au concept de « racisme », facilement dissous par ses usages multiples. Le cadre théorique auquel je me rattache est celui de Colette Guillaumin, qui écrit : « *Plutôt que de tomber dans le piège, tendu par notre culture, de la croyance en la matérialité de la race et de l'assimilation du racisme à l'hostilité, on doit pouvoir délimiter le concept de racisme comme désignant toute conduite de mise à part revêtue du signe de la permanence. Ce signe de mise à part étant actuellement le signe biologique qui offre toute garantie de permanence dans notre système idéologique* » (2002 [1972] : 110).

Le terme de « *mise à part* » peut prêter à confusion. Il peut laisser entendre que le groupe racisé est comme superflu, en trop, mis de côté, appendice inutile du corps social. Si le discours raciste prétend cela, c'est généralement pour justifier, au contraire, une mise à contribution, une mise au travail, une exploitation économique : on dit que les femmes sont « *inactives* » lorsqu'elles s'attèlent aux tâches ménagères ; on prétend que le travail des manoeuvres maliens ne vaut rien alors que le chantier n'avancerait pas sans eux¹⁰.

⁹ D'après l'enquête MGIS réalisée par l'INED avec le concours de l'INSEE en 1992, 19,7% des jeunes actifs occupés de 20 à 29 ans d'origine portugaise avaient trouvé leur emploi par la famille, contre 9,7% des jeunes d'origine algérienne.

¹⁰ « *Presque toujours, le colonialiste se livre également à la dévalorisation systématique du colonisé. Ah ! là-dessus, il n'est pas nécessaire de le pousser : il est plein de son sujet, qui déchire sa conscience et sa vie. Il cherche à l'écartier de sa pensée, à imaginer la colonie sans le colonisé. Une boutade, plus sérieuse qu'elle n'en a l'air, affirme que "Tout serait parfait... s'il n'y avait pas les indigènes." Mais le colonialiste se rend compte que, sans le colonisé, la colonie n'aurait plus aucun sens. Cette insupportable contradiction le remplit d'une fureur, d'une haine toujours prête à se déchaîner sur le colonisé, occasion innocente mais fatale de son drame.* » (Memmi, 1985 [1957] : 89)

Autre difficulté de la définition de C. Guillaumin : elle désigne moins le racisme que toutes les formes d'essentialisme à connotation biologique, et notamment le sexisme. Cela est cohérent avec son cadre d'analyse, qui vise précisément à rapprocher des modes d'oppression qui d'habitude sont analysés séparément (Guillaumin, 1992). Mais cela oblige à reposer la question de la spécificité du racisme. Comme le sexisme, le racisme habilite l'assignation de certains groupes à des statuts et à des rôles du « *signe de la permanence* », lequel est garanti par la référence à la biologie. Il s'en distingue en ce qu'il renvoie à une origine, et s'inscrit donc dans le champ des relations interethniques, où les groupes se classent selon une appartenance supposée à une origine commune. Le racisme durcit la frontière ethnique, en postulant l'irréversibilité de l'appartenance au groupe. Le problème, quand on étudie non des textes doctrinaux mais le quotidien des chantiers, est que les acteurs donnent peu de justifications de ce qu'ils font. Dans l'ordinaire des conversations, le référent biologique est peu convoqué. S'agit-il de racisme lorsqu'un employeur dit que « les Maliens sont dociles, c'est leur culture » ? Et lorsque – cas encore plus courant – il se contente d'énoncer une généralité selon laquelle « les Maliens sont dociles, il n'y a qu'eux pour le marteau piqueur » ? Dans le premier cas, il s'agirait d'une forme de « racisme culturel » ou « néo-racisme » : les cultures ne sont plus considérées comme des constructions mouvantes, résultat des interactions et pratiques humaines, mais comme des blocs immuables et irréductibles s'imposant aux individus. Dans le second cas, on est face à une généralisation essentialiste qui peut renvoyer aussi bien à une nationalité qu'à un groupe culturel ou une « race ». Cependant, dans la mesure où, au gré de la discussion ou de l'entretien, l'interlocuteur maintient et répète que « les Maliens sont... » sans vouloir imaginer qu'ils puissent être autre chose, il s'agit d'une logique raciste où le discours clôt un groupe et décrète la clôture infranchissable. Dans la mesure où une telle vérification n'est pas toujours possible sur le terrain, dans la suite de ce texte les termes « ethnique » et « racial » (comme « ethniste » et « raciste ») pourront paraître interchangeables. L'adjectif « raciste » désignera les discours et conduites qui prétendent clôturer un groupe de manière définitive en vertu de son origine supposée, et fondre les attitudes et aptitudes de ses membres dans un même moule généralisateur.

Malgré ces difficultés, la définition de C. Guillaumin demeure précieuse pour éviter certaines ornières. Celle, tout d'abord, qui consiste à croire que le racisme se réduit à l'hostilité. Si l'hostilité et la violence sont des conduites qui peuvent rentrer dans le cadre du racisme, elles n'en sont qu'une facette possible, à côté d'autres formes de mise à part plus « positives » : dire que les Noirs ont le rythme dans la peau ou que les femmes s'occupent naturellement bien des intérieurs domestiques constituent des « compliments » qui n'en sont pas moins des généralisations essentialistes et des assignations à des rôles. Inversement, toutes les formes d'hostilité ne sont pas du racisme, et la définition de C. Guillaumin interdit de parler de « racisme anti-flics » ou « racisme anti-fumeurs », c'est-à-dire d'appeler racisme des formes d'hostilité qui ne prennent pas appui sur une idéologie essentialiste.

Autre ornière évitée : celle qui fait croire que la race existe ou, du moins, qu'il y a objectivement des traits physiques visibles. Or il n'y a de race que construite par le racisme : il n'y a pas d'abord des Noirs qui ensuite, éventuellement, subiraient des attaques racistes. Le fait même que des personnes soient répétitivement désignées comme noires constitue du racisme (puisque'il ne s'agit pas seulement de dire que quelqu'un est noir comme on dirait que quelqu'un a des grandes oreilles, mais qu'on dit « un Noir » alors qu'on ne dit pas « un

grandes-oreilles »). L'idéologie raciste, qui organise jusqu'à la perception et à la cognition, consiste à fabriquer un groupe et à le dire immuable par essence (généralement biologique). C'est au prétexte de la « race », marque arbitraire prétendument indélébile, qu'une mise à part est organisée. Aussi le racisme n'est-il pas une conduite qui frappe des populations « visibles », car ces populations ne deviennent visibles que par la « grâce » du racisme¹¹. Les phénotypes, les différences d'apparence physique¹², n'existent (c'est-à-dire qu'ils ne sont vus) qu'à partir du moment où ils deviennent socialement significatifs. Ainsi, avant que le racisme devienne hégémonique au XIX^e siècle, les récits et descriptions des voyageurs ne mentionnaient pas toujours la couleur de peau des Indiens ou des Chinois (Cohen, 1981 : 31-32)¹³. Et, lorsque le racisme est devenu hégémonique, il s'est avéré difficile d'insérer les individus dans un classement pourtant présenté comme évident et irréfutable. C'est ainsi que le régime de Vichy dut organiser une exposition pour enseigner « *comment reconnaître le Juif* ». C'est ainsi, également, que les systèmes d'apartheid eurent de la peine à définir juridiquement ce qu'était un Noir et ce qu'était un Blanc, et empruntèrent des voies différentes. La frontière semble aller de soi, et pourtant les péripéties du réel, qui créent d'innombrables variétés de « métis », obligent le droit à trancher dans ce réel, à séparer ce qui n'est séparable que par artifice : aux Etats-Unis, il a été décidé qu'un Noir est noir s'il a un ascendant noir¹⁴. Par conséquent, dans la pratique, de nombreux Noirs avaient une couleur de peau blanche, révélant la vacuité de l'« évidence » (la race « visible »).

Comme l'écrit C. Guillaumin, « *une différence physique réelle n'existe que pour autant qu'elle est ainsi désignée, en tant que signifiant, par une culture quelconque* » (2002 : 96). La couleur de peau n'est pas la réalité sur laquelle se construit un statut, des pratiques de rejet, d'assignation, ou d'exploitation ; elle est la conséquence de ce statut et de ces pratiques. On objectera qu'elle est la conséquence d'un fait biologique : l'épiderme, et par exemple son taux de mélanine. Cependant, la couleur de peau est conséquence du statut au sens où, d'une part, on ne la repère qu'à partir du moment où elle devient un signe digne d'être noté, c'est-à-dire à partir du moment où l'idéologie raciste devient dominante et où les individus marqués ont une place particulière au sein des rapports sociaux (« *on n'est pas esclave parce qu'on est noir, on est noir parce qu'on est esclave* », selon les termes de Véronique De Rudder¹⁵). Avoir des grandes oreilles est tout autant la conséquence d'un fait biologique que la couleur de peau ; mais on ne dit pas ou presque : « Les grandes-oreilles sont dociles, sont des feignants, ont le rythme dans la peau ». D'autre part, la couleur de

¹¹ C'est pourquoi parler de « discrimination raciale », par exemple, est problématique, car il semble alors que la race existe, qu'elle est une réalité sur laquelle se greffe une conduite de mise à part. Or la seule chose réelle dans la discrimination est le sens raciste que lui confèrent les acteurs. Si la race existe, c'est parce que des discriminations la font exister socialement. Parler de discrimination raciste plutôt que « raciale », c'est donc mettre l'accent sur l'intention de l'acteur qui discrimine (ou, plus en deçà de l'intention, sa perception), plutôt que de souligner les attributs de la personne discriminée.

¹² On sait par ailleurs que les différences d'apparence ne témoignent pas forcément d'une dispersion génétique ; inversement on ne peut déduire une proximité génétique de ressemblances phénotypiques.

¹³ « *Une Française du XVII^e siècle réussit même à se faire passer pour une Chinoise : personne ne remarqua en elle l'absence de traits asiatiques.* » (Cohen, 1981 : 32)

¹⁴ Voir l'analyse pionnière qu'en fit Max Weber (1995 : 124-127). Le système sud-africain emprunta une autre voie, en catégorisant séparément les « métis » (*coloureds*).

¹⁵ Communication orale, en cours.

peau est conséquence du statut au sens où, dès lors qu'on dépasse l'échelle de la vie d'un individu, toutes les possibilités de « coloriage » et de « métissage » sont ouvertes : ce n'est que par la construction de groupes de statut prenant pour argument la couleur de peau, et la fermeture de ces groupes de statut, que la couleur de peau devient fait héréditaire, et que l'on devient Noir ou Blanc de père en fils.

Dans le cas des chantiers, la mise en saillance des groupes ne repose d'ailleurs pas que sur la couleur de peau. La langue maternelle et le nom de famille sont des indices tout aussi importants, souvent demandés, pour classer des individus, surtout quand le phénotype est équivoque. Les frontières ne correspondent qu'imparfaitement aux grandes classifications racistes qui se fondent sur les couleurs. Certes on est noir et cela est vu, mais on est moins noir que « Mamadou » lorsqu'on est manoeuvre. Certes on est blanc, mais on est moins blanc que « Portugais » lorsqu'on est chef d'équipe. On verra dans ce chapitre et dans le suivant les incertitudes sur les frontières – ce qui n'empêche pas certains acteurs de camper un racisme qui se veut ferme. Le racisme ne dépend pas du type de frontière (selon qu'elle se superposerait ou non à une couleur) mais de ce que le raciste met derrière cette frontière.

Pour résumer, le racisme consiste à délimiter des groupes, unis par leur origine (biologique) imputée, à leur attribuer des caractéristiques (physiques, sociales, morales, psychologiques, artistiques...) uniformes, et à décréter que l'appartenance à l'un d'eux est irréversible. Au niveau individuel, chaque personne n'est vue que comme fragment ou représentant de ce groupe (Guillaumin, 2002 : 106), dont les actes sont subsumés par cette identité primordiale assignée (et si ses actes ne sont pas conformes à ce qui est attribué au groupe, l'idéologie raciste les place sous le régime de l'exception : « T'es pas comme les autres... »). Ces précisions permettent de saisir du racisme là où il n'est pas systématisé, doctrinalement justifié par une liaison explicite entre le biologique et le social. Précisément parce qu'il prétend se fonder sur l'« évidence », le racisme ordinaire est peu formalisé. Mais il est permis de parler de racisme lorsque, comme dans les entretiens dont on va lire des extraits plus bas, des personnes disent : « Les Maliens sont... Les Arabes sont... ». Car il y a clôture d'un groupe ; explication d'un comportement, d'une attitude, d'un être, par l'identité de ce groupe ; et assignation irréversible des individus au groupe (l'acquisition de la nationalité, par exemple, étant sans effet sur la manière dont on les considère). Ce qui signifie qu'on ne veut pas croire qu'ils puissent agir autrement qu'ils sont réputés agir, et qu'ils puissent occuper d'autres places que celles qu'on leur destine.

12.4.1. Sélection et répartition racistes des tâches

Parler de « gestion raciste » des travailleurs est peu courant, ne serait-ce que parce que les catégories de gestion ordinaires en entreprise, comme il a été dit en introduction, sont strictement techniques (qualification, ancienneté...) ou bien renvoient à des comportements individuels (compétence, loyauté...), bref disposent d'une apparence universaliste. Une éventuelle « gestion raciste » des travailleurs serait donc souterraine et informelle, comme le

remarque Maryse Tripier (1990 : 140 et 182), qui ajoute : « *Pourtant nos travaux, confortés par l'expérience d' "établi" de R. Linhart dans un établissement "Citroën" ont fait apparaître une gestion, certes informelle, mais très organisée, de la différence ethnique : répartition par ateliers sous le contrôle d'agents de secteurs de même nationalité, ou au contraire mixité forcée sur les chaînes* » (*ibid.* : 141-142). Il y eut des périodes où la catégorisation ethnique des travailleurs et de leurs performances supposées fut beaucoup plus officielle : en 1937, une enquête de Georges Mauco demandait aux chefs de service d'une entreprise de construction automobile de noter et classer les différentes « nationalités » étrangères présentes selon des critères comme l'« *aspect physique* », la « *régularité au travail* », la « *mentalité* » et la « *discipline* » ; les « *Belges et Luxembourgeois* » venaient en premier dans ce classement, et les « *Arabes* » (seule catégorie à ne pas désigner une nationalité) en dernier (ce classement est présenté dans les annexes de Weil [1991]).

De même, dans le BTP contemporain, l'expression d'une gestion raciste des travailleurs n'est pas toujours secrète.

Dans l'une de ses seules enquêtes consacrées aux salariés de la construction, et plus précisément aux salariés immigrés, le journal de référence de la profession, *Le Moniteur*, annonçait dès l'introduction : « [Les dirigeants d'entreprise] ne mettent pas en avant une égalité entre salariés, quelle que soit leur nationalité ou la couleur de leur peau, mais parlent de différences de compétences et d'ambitions qui font bon ménage entre elles »¹⁶. Tout l'article, basé sur des témoignages de dirigeants, soutient cette vision d'un modèle « ensemble et inégaux », inversion du célèbre « séparés mais égaux » de la ségrégation américaine, qui se prétend cependant tout aussi harmonieux : « Les dirigeants d'entreprise que nous avons interrogés affichent pas mal de sérénité et évoquent une "cohabitation convenable" ». Un premier dirigeant « décrit "une bonne ambiance, un bon esprit de chantier, sans jamais un seul licenciement pour rixe" ». Il ajoute : "Les Européens profitent de leur situation hiérarchique, par rapport aux Maghrébins, mais ceux-ci sont d'accord, comme s'il s'agissait, pour les uns et pour les autres, d'un ordre normal des choses !" ». Un second « reproche à la presse "un excès de battage sur le racisme en France. Tel, dit-il, qu'il conduit les Français à devenir racistes. La réalité est tout autre sur nos chantiers ; l'ambiance est bonne, la main-d'œuvre de bonne qualité et bien adaptée à ses différentes tâches. Je regrette pourtant que les Maghrébins n'accèdent pas davantage à la maîtrise. Parmi les causes, il y a aussi leurs propres comportements. Ils ont une formation un peu courte et se montrent souvent peu

¹⁶ *Le Moniteur des Travaux Publics et du Bâtiment*, n° 4511, 11 mai 1990, p. 30.

entreprenants. Cela dit, on a besoin d'eux. Ils tiennent des métiers durs, souvent testés, puis délaissés par de jeunes Français qui préfèrent l'industrie !' ».

Plus proche dans le temps, un directeur du recrutement, travaillant au siège d'une des trois majors, confiait ce sentiment pour expliquer la discrimination constatée dans son groupe :

« Je pense que les gens du Maghreb ne raisonnent pas de la même manière que, par exemple, des Portugais ou des gens de l'est. Ils ont un raisonnement qui n'est pas le même. Les gens du sud, c'est vrai, du Maghreb surtout, ont une façon de travailler... Les gens des îles, tout ça, c'est des gens qui ont de la difficulté à s'adapter aux rythmes de vie qu'on peut avoir en France aujourd'hui, notamment sur nos chantiers, où il y a une pression de mise assez importante. On a réduit les temps de travail, mais il faut toujours produire autant, il faut... Il y a une qualité du travail à rendre dans un minimum de temps, donc il faut être vif. Il faut être vif, il faut, je dirais, un peu aimer ça, il faut être un peu comme ça. Alors c'est vrai qu'un Portugais est très réactif, très très vif, quitte à faire des bêtises, mais il réagit très très vite. Il fonce. Sans trop réfléchir. On pourrait dire que le Maghrébin c'est l'inverse, il réfléchit peut-être de trop avant de faire les choses, donc voilà. »

Bien que ce genre de déclarations soit instructif, une difficulté demeure pour qui veut identifier les discriminations directes commises dans le bâtiment. Elle tient moins au caractère souterrain d'une éventuelle gestion raciste mise en place par les entreprises, qu'à une délégation de cette gestion (et même du choix de pratiquer une telle gestion) aux échelons de commandement les moins formels et les moins contraints bureaucratiquement : chef de chantier, entreprise sous-traitante, agence d'intérim. Prenons l'exemple des agences d'intérim. La directrice d'une d'entre elles (25 ans d'expérience) décrit ainsi ses rationalisations gestionnaires :

« — [Les Maliens] sont des gens passifs, vraiment. Je peux pas parler d'eux parce qu'ils sont franchement, vraiment très gentils, je dirais qu'il y a pas de problème. Pas de problème avec ces gens-là. (...) On les réclame sur les chantiers, je pense qu'ils doivent travailler. Oui. Je pense qu'ils doivent travailler plus qu'un Français, ou plus qu'un Italien, en manœuvre il n'y en a pas, d'abord, des Portugais manœuvres il n'y en a pas non plus. Donc je pense qu'ils doivent travailler, oui.

— *Des Maghrébins, en manœuvres, il y en a ?*

— Quelques-uns. Ouais, quelques-uns. Quelques-uns. Des fois j'en prends quelques-uns. Mais bon, c'est pas ma base, vraiment. Non.

— *Ils ont quelle réputation, eux ?*

— Je peux pas vous dire, c'est spécial. J'en prends pas, moi. Très peu. Eux, oui, si j'en prenais, il y aurait des histoires, les gens qui les prennent ont beaucoup

d'histoires avec eux. Ce sont des gens qui veulent pas, qui veulent pratiquement pas faire grand chose et qui veulent gagner beaucoup d'argent, donc c'est pas possible dans ce métier. C'est pas possible. N'étant pas raciste, hein, mais il y a des races que je ne prends pas. Les Turcs par exemple, je n'en prends pas. C'est pas une question de racisme, mais je les connais trop bien, quoi. Donc ici je veux pas d'histoires. Ici ou ailleurs, moi je veux pas d'histoires. Je veux pas qu'on me lève la main, je veux pas qu'on me parle mal, moi j'ai cinquante-huit ans, je ne le permets pas. Donc ce sont des gens qui sont comme ça. Donc j'évite. J'évite, c'est tout, je leur dis rien, moi, j'évite. Mais par contre, là on a en ce moment un gars, un plombier, un Péruvien, voyez, j'en avais jamais pris, ou très peu, c'est pas des qualifications, c'est pas des gens qu'on voit beaucoup dans l'intérim. (...) Et bien c'est des gens très gentils, vraiment très respectueux, très gentils, vous voyez, ça c'est une race que je connaissais pas et qui est vraiment parfaite. »

Le schéma est amené à être explicite quand un candidat n'y correspond pas :

Ainsi, alors que je recherche un poste de manœuvre, une autre commerciale me dit : « J'ai quelque chose en démolition, ça serait dès demain. Mais... non, la démolition ce n'est pas pour vous. C'est du marteau piqueur toute la journée. — J'ai déjà fait. — Je ne dis pas que vous ne savez pas faire, mais il y a des trucs plus intelligents. Et c'est vraiment fatigant. Il n'y a que les Maliens qui arrivent à faire ça. » [Note du 24/06/2004]

Les Portugais « *nés dans la maçonnerie* », ouvriers exemplaires ; les Africains ou Maliens (les deux termes sont souvent utilisés de manière équivalente), manœuvres dociles ; les Algériens, ferrailleurs, colériques et revendicatifs ; les Français, ouvriers qualifiés « *qui se prennent pour des cadors* », « *picolos* », feignants, hargneux : ce sont quelques-unes des images les plus aisément repérables qui circulent dans l'intérim du bâtiment. Du moins dans celui du boulevard Magenta à Paris, qui concentre les agences d'intérim du BTP de la région ; car dès lors qu'on réalise le même type d'entretiens dans des agences d'intérim de la rue de la République à Marseille, qui y joue le même rôle, les appréciations racistes demeurent, mais leur contenu se modifie. A Marseille, les Africains d'Afrique subsaharienne sont inexistantes, ou du moins, invisibles. Les emplois les moins qualifiés sont occupés presque exclusivement par des immigrés maghrébins. Et du même coup, l'habit du travailleur « *serviable* », « *gentil* », « *bosseur* », « *docile* » est investi par ces derniers, dont on se plaît à dire à Paris qu'ils sont peu recommandables.

Ce décalage suggère davantage que l'incohérence des représentations racistes ou culturalistes. Derrière un masque d'assertion définitive, ces stéréotypes doivent une part de leur raison d'être à la compréhension immédiate, circonstancielle, qu'ils cherchent à assurer, et qui n'a pas besoin de dépasser le monde du boulevard Magenta ou de la rue de la République. Cette compréhension figée dans une répartition raciste des tâches déforme et réifie les trajectoires sociales des intérimaires, mais donne un semblant de stabilité informationnelle à l'activité aléatoire que constitue la fourniture de main-d'œuvre. On peut faire l'hypothèse que cette gestion raciste n'est pas un irrationnel introduit subrepticement dans le processus rationnel qu'est l'activité d'une entreprise, mais qu'elle est partie intégrante de cette dernière, en constituant une partie du « savoir » empirique qui la soutient. Un savoir qui est nécessaire même quand on le réprovoque, pour pouvoir répondre efficacement aux demandes des clients lorsque ceux-ci posent des exigences racistes.

Ce n'est pas un racisme doctrinaire ou dogmatique. Il s'agit de ce qu'Emile Durkheim appelle des « *prénotions* ». Ce qui est tout autre chose que ce qu'on nomme ordinairement « préjugés » : tandis que ces derniers seraient complètement « hors de propos », hors réalité, trop irrationnels pour avoir une quelconque portée pratique, les premières sont « *formées par la pratique et pour elle* ». « *Or une représentation peut être en état de jouer utilement ce rôle tout en étant théoriquement fausse* », ajoute Durkheim (2001 [1894] : 24). Tant que l'activité marche, tant que la marge commerciale de l'agence d'intérim est assurée, les commerciaux d'intérim n'ont aucune raison de changer leurs représentations. Autant au contraire les stabiliser, pour s'orienter dans cette activité aléatoire qu'est la fourniture de main-d'œuvre (le risque principal, comme on l'a vu au chapitre 4, étant le manque de fiabilité des intérimaires). Ces représentations sont à la fois des observations de la réalité et des prescriptions à son égard¹⁷. Il y a un sens commun partagé entre les agences d'intérim et leurs clients (les entreprises). Aller à l'encontre de ce sens commun, c'est prendre un risque commercial ; il vaut donc mieux s'y plier, quand bien même on n'adhère pas à ces représentations. Si l'on recherche un grutier et que le seul qu'on trouve est malien, on finira bien par l'envoyer ; mais si un Algérien se présente (les Algériens ayant la réputation d'être de bons grutiers), il a toutes les chances d'être envoyé en priorité. Ces représentations communes sont d'autant plus

¹⁷ Durkheim poursuit par une réflexion sur ce qu'on nommerait aujourd'hui la « performativité » : « *En effet, ces notions sont censées contenir tout ce qu'il y a d'essentiel dans le réel, puisqu'on les confond avec le réel lui-même. Dès lors, elles semblent avoir tout ce qu'il faut pour nous mettre en état non seulement de comprendre ce qui est, mais de prescrire ce qui doit être et les moyens de l'exécuter* » (Durkheim, 1894 [2001] : 25).

efficaces qu'elles entretiennent une relation de circularité avec la réalité : puisque les Maliens sont principalement manœuvres, c'est qu'ils ne sont bons qu'à ça, finit-on par se dire (de même pour les Maghrébins ferrailleurs ou les Portugais coffreurs). Par exemple, si un Maghrébin sans qualification se présente à une intérim on l'enverra probablement comme manœuvre en ferrailage ; si c'est un Malien, comme manœuvre tout court. L'intérim conclura que les Maghrébins sont « faits pour » le ferrailage, les Maliens sont « faits pour » être manœuvres. Et elle aura raison puisque c'est elle qui les fait ferrailleurs et manœuvres.

12.4.2. Racisme quotidien et attitude des directions

Comme on le verra au chapitre suivant, le racisme n'épargne pas les ouvriers dans les relations qu'ils entretiennent les uns avec les autres sur les chantiers. La question posée ici est celle de l'attitude des directions vis-à-vis de ce racisme quotidien : le combattent-elles, le suscitent-elles ou, hypothèse intermédiaire, le tolèrent-elles ? Une hypothèse courante, parfois simpliste dans sa formulation, consiste à supposer que les entreprises divisent pour régner sur les collectifs de travail par le biais du racisme. De ce qui vient d'être décrit, on peut déduire qu'elles le suscitent, en construisant des effectifs ethnicisés (par des mécanismes indirects et par une sélection assumée des origines). Une fois qu'un groupe est construit, qu'il prend une consistance dans l'organisation du travail par un accès particulier aux ressources (statut, salaire, pouvoir, autonomie) et, du même coup, par des intérêts spécifiques, par des privilèges que garantit la stabilité des frontières ethniques, probablement ce groupe aura tendance à vouloir se perpétuer et à s'affronter à d'autres groupes devenus concurrents. Mais, au-delà de cet engendrement initial, les directions manipulent-elles au quotidien les frontières ethniques ?

Dans un syndicat, on m'a raconté l'histoire d'une grève dans une grande entreprise, à la fin des années 1980, que le PDG avait commenté ainsi, en privé, auprès d'un public d'ouvriers portugais : « *C'est une grève d'Arabes* ». Mais le public n'en tint pas compte : la phrase fut répétée et fit scandale, l'unité des ouvriers prévalut et la grève fut victorieuse. Au-delà du côté édifiant du récit, on perçoit ici en quoi consisterait une manipulation de l'ethnicité par les

directions à des fins de division¹⁸. Je n'ai, au cours de mon terrain, jamais rencontré de cas similaire – ce qui ne signifie pas qu'ils n'existent pas, car une telle manipulation ne deviendrait explicite que pendant les périodes de crise, et demeurerait ordinairement dans l'ombre. Ce qui apparaît en revanche, c'est que, réprimant d'un côté les formes de solidarité ouvrière (cf. chap. 8 notamment), les directions tolèrent de l'autre le racisme que peuvent manifester des salariés. Ou plutôt, les pratiques et les exigences racistes qui émanent de la frange des ouvriers placée par les directions en position de dominer les chantiers, bénéficient de tolérance, et même d'une certaine écoute. En entretien, un chef de chantier donne cet exemple en évoquant les manœuvres (intérimaires) :

« Et il faut voir aussi si ça s'incorpore dans l'équipe, s'ils vont bien avec les gars. Vous pouvez avoir un très bon manœuvre, qui rentre pas dedans. Sachant qu'en général c'est des Blacks. Et qu'ils sont mal vus par les Portugais.

— *C'est-à-dire, mal vus comment ?*

— En gros, il faut qu'ils fassent le larbin des Portugais, si ça fait pas le larbin des Portugais, s'ils ont un peu de caractère, ils ont très peu de chances que ça marche entre eux, donc si ça marche pas, je peux pas le garder. (...) Dont un [manœuvre] que je trouvais très très bien, mais ça marchait pas avec les Portugais là-haut, donc j'ai préféré pas le garder. »

C'est aux sentiments et volontés des travailleurs qu'elle a stabilisés que l'entreprise doit faire le plus attention. La précarité des autres permet d'en changer plus facilement, quand bien même ils faisaient l'affaire. Comme les ouvriers qui dominent les chantiers sont ceux sur lesquels l'entreprise compte le plus, elle prend acte de leurs éventuelles attitudes racistes : elle ne peut se permettre de les brimer soudainement, alors qu'elle les a favorisés afin d'en reléguer d'autres.

¹⁸ Il y eut également d'autres exemples ailleurs que dans le bâtiment, et où les directions d'entreprise n'étaient pas seules en cause. Lors du conflit social à l'usine Talbot en 1983, le premier ministre Pierre Mauroy avait parlé de « *conflit islamique* », ajoutant que la grève ne faisait pas partie de la « *réalité française* ».

12.5. Existe-t-il un « cycle des relations raciales » professionnel ? L'exemple des manœuvres

12.5.1. Un « cycle » contrarié

Toutes les formes de discrimination qui viennent d'être décrites interdisent de voir dans l'articulation entre hiérarchies professionnelles et classements ethniques le seul effet de la succession des migrations. Cependant, on peut envisager une reformulation plus subtile et dynamique de cette hypothèse dans des termes proches du « *cycle des relations raciales* »¹⁹ imaginé par Robert Park, qui permettrait d'intégrer les discriminations mêmes dans une logique temporelle d'intégration des minorités ethniques. C'est en 1921 que Park formalise les interactions entre groupes autochtones et immigrants à travers quatre étapes successives : rivalité, conflit, adaptation et assimilation. La première, celle de la rivalité (ou compétition), signifie que les groupes se concurrencent, sans le savoir et sans formaliser cette concurrence, pour l'obtention d'un certain nombre de ressources : emploi, logement... La période de conflit est celle de la prise de conscience et de la cristallisation de cette concurrence ; les groupes se soudent autour du conflit. La période d'adaptation ou accommodation est celle d'une accalmie de la rivalité initiale, à travers des concessions, des compromis. Cette troisième période débouche sur une quatrième, dite d'assimilation, où les différences entre les groupes s'affadissent, et où leurs valeurs et leurs intérêts s'entremêlent. Dans ce schéma, l'insertion des populations migrantes apparaît certes sous la forme d'une évolution inéluctable (Park reviendra lui-même sur cet évolutionnisme), mais surtout comme une dynamique conflictuelle, le conflit étant la voie vers l'assimilation. L'intérêt est que les préjugés à l'égard de groupes, les discriminations, les rivalités et les affrontements, rentrent dans ce schéma (balayant les présentations idylliques d'insertions harmonieuses et sans heurt) sans apparaître comme éternels. Au contraire, ils apparaissent comme le premier temps d'une évolution tournée vers l'assimilation ; ils sont un moment de processus sociaux, et non un résultat

¹⁹ Au sein de l'école de Chicago, le mot « race » est utilisé dans un sens contraire à l'utilisation alors dominante : déconnectée du biologique, ne renvoyant qu'à des groupes sociaux en interrelation. Contrairement à Véronique De Rudder (1997 et 2002), Alain Coulon (2002), dans sa présentation de cette partie de l'œuvre de Park, parle d'ailleurs de « *cycle des relations ethniques* ». La distinction entre « ethnie » et « race » ne prendra une réelle consistance dans l'école de Chicago qu'après la première formulation de ce « cycle », notamment parce que, dans les faits, le cycle ne se vérifie pas pour au moins un groupe : les Noirs américains. Leur relégation continue les constituerait en groupe racial, tandis que l'assimilation progressive dont bénéficient les immigrants européens n'en ferait que des groupes ethniques.

inéluable de la coexistence de groupes intrinsèquement hostiles. Peut-on appliquer un raisonnement similaire au cas du bâtiment ?

On ferait alors l'hypothèse que la stratification ethnique des personnels des chantiers n'est au fond que la traduction d'une succession des migrations temporairement déformée, amplifiée, par les discriminations, mais qu'elle ne dément pas le processus d'assimilation. Le recrutement par cooptation et les nomenclatures ethniques qu'utilisent les employeurs dans leur gestion ne seraient que des discriminations et des préjugés provisoires, accentuant pour un temps l'avantage des migrations les plus anciennes. Ainsi les Portugais, les Italiens avant eux, ont-ils dû subir des mises à l'écart et la dévalorisation de leur travail avant d'être considérés comme les « *rois du bâtiment* ». Le facteur principal de la progression sur l'échelle professionnelle serait alors le temps. Cette hypothèse d'une succession, plus ou moins conflictuelle, des groupes ethniques dans le bâtiment, est formulée par bon nombre d'acteurs du métier²⁰. Par exemple, le patron de FE :

« Avant, il y a quelques années, c'étaient les Italiens, après on a vu ces gens-là gravir les échelons et la hiérarchie des chantiers dans ce corps de métier là, et puis au bout d'un moment c'est des Portugais qui ont appris le travail sur le tas, et aujourd'hui on a des petits Portugais qui sortent de l'école avec des diplômes, qui sont conducteurs de travaux. Et on peut imaginer que d'ici dix, quinze ans, il n'y aura plus beaucoup de Portugais sur les chantiers au pied des banches. Donc je pense que dans quelques années on verra beaucoup de gens des pays de l'est, avec l'ouverture de l'Europe aux pays de l'est, ils viendront travailler en France. Je veux dire, ils commenceront par le bâtiment. C'est quand même un secteur d'activité, qui passe par l'intégration de populations immigrées. »

Un chef de chantier estime quant à lui :

« Il y a une pénurie de main-d'œuvre, mais les Turcs, on leur apprend le métier, comme d'autres nous l'ont appris. On passe la relève. Avec les Turcs, on va trouver et ça va se résoudre. Quand les Portugais sont arrivés, on disait : « C'est avec ça

²⁰ On pourra, sur ce thème, se reporter à l'annexe n° 3, qui reproduit des extraits d'un long entretien avec un ancien ouvrier carreleur français. Ce dernier raconte de manière fine les effets contradictoires, dans son métier, de l'utilisation croissante d'immigrés portugais. En période de croissance économique, la concurrence de ces nouveaux venus amène les Français à monopoliser les chantiers les plus valorisés et à contester les méthodes et les prix pratiqués par les Portugais. La récession les contraint à accepter les chantiers les plus standardisés, à travailler avec des Portugais eux-mêmes devenus plus exigeants sur leurs conditions de travail, pendant qu'une nouvelle concurrence apparaît, celle de travailleurs turcs qui, comme les Portugais d'autrefois, « *ne savent pas bosser* ».

qu'on va construire la France ?" Avec les Turcs c'est pareil. A chaque fois qu'on change de monde, on se dit : "C'est avec ça... ?" parce qu'on pense toujours qu'on est les meilleurs. Il y a beaucoup de gens qui étaient les meilleurs qui sont morts, et le monde continue. (...)

Ici, j'ai un petit manoeuvre noir, il est super, je donnerais tout pour lui. Je lui ai donné des chaussures, des pantalons. Si l'équipe n'en veut pas parce qu'il est noir, c'est au chef de décider. C'est lui le commandant du bateau. Maintenant, c'est vrai qu'il y en a, le premier jour ils vont bosser et le deuxième ils ne font rien... là on ne peut pas le garder, mais ce n'est pas du racisme. Je vous dis franchement : dans ce type de gens de couleur, ils resteront manoeuvres tout le temps. Moi quand j'étais manoeuvre, j'essayais de voir comment les autres faisaient, eux non. Ils ne cherchent pas à évoluer. Sur 50, il y en a 2 qui s'intéressent. En 5-6 ans, j'en ai eu un qui s'intéressait, après qu'il ait nettoyé, je le faisais décoffrer. Mais autrement, c'est rare celui qui cherche. Les Turcs, eux, ils cherchent. »

Ambivalence de ce dernier avis (qui est plus qu'un avis, puisqu'il soutient des pratiques de sélection) : le cycle annoncé au début (la succession des « relèves », traditionnellement dévalorisées) est tempéré par l'affirmation que certains en sont exclus (s'en excluent d'eux-mêmes selon l'interlocuteur)²¹. Est-ce parce que les manoeuvres « noirs » sont les derniers arrivés, qu'ils demeurent (pour l'instant) les plus relégués et méprisés ? Et que le chef de chantier interrogé se trouve aveuglé par leur situation actuelle de relégation et ses propres interprétations racistes, et se montre du même coup incapable de suivre sa logique cyclique jusqu'au bout ? Ou bien révèle-t-il des tendances effectives : à savoir que pendant que certains groupes « montent » et accèdent progressivement aux ressources convoitées du secteur, d'autres demeurent relégués et ne sont pas intégrés au « cycle des relations raciales » ? C'est ce dernier type de tendances qu'observèrent plusieurs sociologues, et Park lui-même (Coulon, 2002 : 42-51), aux Etats-Unis : la relégation prolongée des Noirs américains, tandis que les groupes d'immigrants européens semblaient s'assimiler progressivement, contredisait en partie le « cycle des relations raciales »²².

Le caractère évolutionniste de ce « cycle » non seulement se trouve parfois contredit, mais accorde trop d'autonomie au fait ethnique vis-à-vis des structures de l'univers considéré (logement, travail, système politique, etc.). Dans le cas du bâtiment, on a déjà évoqué

²¹ De même, il est significatif que le patron de FE évoque les Italiens, puis les Portugais, puis les Européens de l'est, en « oubliant » notamment les Maghrébins, qui constituent pourtant les trois quarts des effectifs qu'il utilise (sans les employer).

²² Pour une discussion contemporaine du contraste entre la relégation continue des Noirs américains et l'insertion des nouveaux immigrants, on peut se reporter à Waldinger (1996).

l'exemple des Algériens, défavorisés dans la hiérarchie des chantiers en comparaison des Portugais, bien qu'on ne puisse établir que leur arrivée est plus tardive. Défavorisés et, surtout, massivement exclus lors des réductions d'effectifs des années 1970 et 1980. La récession économique a ainsi influé sur la configuration ethnique des chantiers – même si l'on trouve entre les deux la médiation essentielle des politiques d'entreprises. Autre exemple que je veux développer ici : le cas des manœuvres, qui sont les salariés les plus bas dans la hiérarchie des chantiers. Cet exemple suggère également que la progression professionnelle n'a rien d'automatique et, parce qu'il révèle un contraste avec la situation des manœuvres d'autrefois, montre que les évolutions du secteur contribuent aux compositions et recompositions ethniques.

12.5.2. La combinaison d'une relégation professionnelle et d'une dévalorisation symbolique

Aujourd'hui, les manœuvres des entreprises du gros œuvre francilien sont presque tous intérimaires. Ce sont pour beaucoup de jeunes immigrés maliens, moins souvent sénégalais ou mauritaniens, parfois caribéens²³. J'ai consacré mon mémoire de DEA à leur situation (Jounin, 2002), mais un fait ne m'est véritablement apparu qu'après l'avoir rédigé : les manœuvres d'aujourd'hui restent manœuvres bien plus longtemps que ceux d'il y a quinze, vingt ou trente ans. A tel point que la position de « manœuvre », qui n'est en théorie qu'une qualification transitoire, une « *position d'accueil* » selon les termes de la convention collective, se cristallise en métier, en poste occupé durablement. Si dans la forme (celle des grilles de classification) elle ne se distingue pas des « *ouvriers d'exécution* » du ferrailage et du coffrage, elle est amenée à s'en démarquer dans les faits. Dans les témoignages recueillis, un contraste s'est en effet dessiné entre le parcours des ouvriers entrés dans le bâtiment comme manœuvres dans les années 1970 et 1980 et ceux d'aujourd'hui : tandis que les premiers acquéraient une qualification au bout d'une année ou deux, ou même quelques mois (y compris les rares immigrés africains de l'époque), les manœuvres d'aujourd'hui restent à ce poste durant des années, parfois plus de dix ans. Ces derniers rêvent (ou ont rêvé avant de se

²³ En mars 2001, pour l'ensemble de la construction, le taux de recours à l'intérim était de 20,4% pour les ouvriers non qualifiés (enquête emploi de l'INSEE), chiffre bien au-dessous, donc, de ce qu'on observe dans le gros œuvre francilien. Historiquement, les Africains sont peu présents dans le bâtiment. Mais actuellement en Ile-de-France, près de 40% des intérimaires d'une nationalité d'« Afrique noire » travaillent dans la construction (source : MES-DARES). Pour des informations plus précises sur la situation et le travail des manœuvres, je renvoie à mon mémoire de DEA (Jounin, 2002).

résigner ou de fuir le secteur), d'un « métier », souvent en coffrage, synonyme non seulement de rémunération meilleure mais aussi de stabilité accrue de l'emploi, et de tâches plus intéressantes. Mais il semble qu'un ensemble de facteurs l'interdise :

1) Le contenu du travail de manœuvre : la rationalisation du procès de production a diminué le nombre de manœuvres en même temps qu'elle a enfermé ceux qui restent dans les tâches les plus subalternes. Ces tâches, introduisant et concluant les opérations d'ouvriers qualifiés (duo marteau-piqueur et nettoyage-rangement), demandent principalement de la vigueur, peu de savoir-faire, et sont solitaires. Les aides, ces manœuvres aidant les ouvriers professionnels et ayant vocation à le devenir, ont pratiquement disparu – les professionnels étant invités à devenir leurs propres aides (Merckling, 1998 : 202). L'accroissement de la rationalisation du travail et de la prescription, en limitant les situations où la « débrouillardise » des manœuvres est requise, ont ainsi raréfié les occasions de se former.

2) L'instabilité de l'emploi et des équipes : la prépondérance de l'intérim implique une précarité de l'emploi elle-même peu propice à l'apprentissage. Cependant, il n'est pas rare que des manœuvres, bien qu'intérimaires, suivent un chantier du début jusqu'à sa fin (chapitres 4 et 11). Plus encore que l'instabilité de leur emploi, c'est l'instabilité de leur poste de travail et des équipes avec lesquelles ils travaillent qui freine la formation des manœuvres. Ces derniers vont d'une opération à l'autre du chantier, au gré des besoins toujours ponctuels des équipes, sans jamais véritablement participer à aucun ouvrage. Les ouvriers qualifiés eux-mêmes bougent souvent d'un poste ou d'un chantier à l'autre. Aussi la rencontre d'ouvriers qualifiés bienveillants n'est-elle pas un gage de progression, car la probabilité est forte d'en être rapidement séparé²⁴.

« Parce que dès que tu travailles, ils vont t'appeler, "toi tu viens là", ils vont pas te laisser avec quelqu'un, une seule personne, quoi. T'es partout. Tu peux pas avoir un métier comme ça. Faut que tu sois en tête-à-tête, pour que tu puisses parler. Parce que je suis pas tout seul, tu vois : des fois ils m'appellent ici, des fois ils m'appellent ici. Au début je voulais apprendre un métier avec mon chef, lui il n'est plus là-bas maintenant. Moi j'ai dit que je voulais faire boiseur. Le chef il a

²⁴ Quant à la formation professionnelle, du moins celle que j'ai suivie en coffrage-ferraillage, il semble qu'elle reste fermée aux manœuvres par manque de moyens de ces derniers, et par des discriminations indirectes pratiquées par les organismes (tests de sélection dont les exigences en français et en mathématiques sont sans commune mesure avec celles du métier).

dit : «Oui, mais attends un peu». Bon, (...) jusqu'à présent, voilà : je fais le manœuvre. »

[Manœuvre depuis six ans]

3) Au-delà de la question de l'évolution réelle des savoir-faire des manœuvres, c'est la reconnaissance de ces savoir-faire qui pose problème.

« Quand on arrive sur le chantier, tout le monde demande au manœuvre de venir faire du boulot pour lui. Et si lui, il demande de l'aide parce que c'est trop lourd : «Non, tu te débrouilles». Il y a 40 ou 50 personnes sur le chantier et tout le monde te commande. Sinon c'est la porte. (...) Un autre gars vient me demander de faire du boisage avec lui. Je dis non, parce que le chef m'a dit de faire du béton, et je lui dis d'aller demander au chef. Le chef arrive énervé, parce que je ne suis pas allé faire le boisage avec lui. Moi, je dis que manœuvre et boiseur, ce n'est pas pareil. Il y a deux solutions : soit il m'augmente le prix, soit il me prend comme stagiaire. Le chef me dit : «Tu rêves ou quoi ? Tu te crois où ?» J'ai compris. Nous, on ne mérite pas des salaires importants. (...) Souvent, on entend que les Noirs n'ont rien dans la tête, qu'ils sont cons. «Pourquoi tu ne m'apprends pas de métier ? — Parce que les Noirs sont cons». »

[Manœuvre depuis dix ans]

Chacun des acteurs auxquels les manœuvres sont subordonnés (agence d'intérim et encadrement de chantier) rejette sur l'autre la responsabilité de la stagnation professionnelle. Et encore faut-il que la question soit posée par les intéressés, car en temps normal, l'interchangeabilité pratique des manœuvres, permise par l'intérim, les rend invisibles sur les chantiers et masque les capacités de chaque individu. Cette interchangeabilité pratique alimente une indifférenciation imaginaire, qui prend forme dans une rhétorique raciste inversant les causes et les effets : « *ils n'y connaissent rien* », « *ils ne veulent pas évoluer* ».

« Mais ils ne veulent pas de toute façon, ça ne les intéresse pas, puisque eux, la base, c'est leur brousse, leurs vaches, leurs chèvres, trois ou quatre femmes et leur maison. Le problème du Malien, c'est que c'est vrai, il évolue pas. Ou alors, il tombe sur un chantier, il tombe avec un mec qui le prend à la bonne, qui lui dit : «Je vais te garder un an ou deux, et puis je vais t'apprendre la maçonnerie», mais vous savez... Les gens sont pas comme ça. »

[Commerciale d'intérim]

Sur le chantier A1, je suis manœuvre dans une équipe où se trouvent également un manœuvre malien, Demba, et deux coffreurs français, François et Fabrice. Demba dit à François qu'il se prépare à faire poser la benne dans le mauvais sens (par

rapport au sens des bastaings qui soutiennent le contreplaqué de la tour). « Mais non, répond François, t'y connais rien, toi ! » Fabrice arrive, Demba récidive, « mais t'y connais rien » répond à nouveau François, et Fabrice dit à ce dernier : « Non, normalement il a raison, mais c'est là c'est pas possible » (je n'ai pas compris pour quelle raison) ; puis à Demba : « T'y connais rien, toi ! » François s'en va, Fabrice et Demba rediscutent à nouveau du sens de la benne tandis qu'on l'a posée : « Mais t'y connais rien ! — Mais si, il faut la mettre dans ce sens-là... — Qui c'est le chef ? — Mais... — Qui c'est le chef ? — Il n'y a pas de chef ! — Qui c'est le chef ? Un Mamadou, c'est jamais un chef. Les Mamadou, ils sont cons, alors Mamadou je vais lui prendre la tête, et je vais lui mettre dans la benne, dans l'eau, et je vais faire couler le béton ! (...) » Le tout en rigolant, y compris du côté de Demba. [Note du lundi 8/04/2002]

Le manque officiel de qualification et la condition d'intérimaire des manœuvres édifient une frontière entre eux et les autres ouvriers, qui ne conduit pas ces derniers à se montrer compréhensifs. Même en l'absence d'interprétations racistes des discours similaires reviennent :

Par exemple, sur B1. Koïta est un des deux manœuvres. On se souvient des extraits d'entretien où il expose longuement le fait qu'il aimerait acquérir un métier. Sur le chantier, il m'avait déjà dit : « Les gens, c'est des connards, ils ne te laissent pas apprendre. Quand ils voient que tu regardes, ils te disent : “Va faire du marteau piqueur”. Il y avait un gars qui voulait m'apprendre, mais il n'est pas resté. Et personne ne me laisse apprendre. » [23/04/2003] Pourtant, Koïta ne bronche pas le jour où un coffreur français (martiniquais), déjeunant à la même table, affirme : « Aux Antilles, tu commences comme manœuvre, et en 5 ans tu es un ouvrier. Tu connais le coffrage, la maçonnerie, tout. Mais en France, tu peux rester manœuvre pendant des années. J'ai vu dans une entreprise, un manœuvre, depuis 12 ans, il était toujours manœuvre, il savait à peine se servir d'un marteau. — Ça dépend des chefs, lui répond un stagiaire. Il y en a qui t'apprennent parce qu'ils t'aiment bien, d'autres ils s'en foutent et ils ne te laissent pas apprendre. — Non, ça ne dépend pas des chefs. Je vais te dire, les Africains qui viennent, j'ai discuté avec eux, ils ne pensent qu'à prendre l'argent, ils ne pensent pas à l'évolution. » [30/04/2003] Moussa, un coffreur malien, me tenait le même discours, la généralisation raciste en moins : « Ils ne veulent pas avancer. Il y en a un ici, ça fait presque six ans qu'il est manœuvre [il s'agit de Koïta]. Ils restent au marteau piqueur, ils ne cherchent pas à apprendre. » [09/04/2003]

Dans ce contexte, ceux qui manifestent ostensiblement leur envie d'apprendre et de progresser doivent s'attendre à toutes sortes de brimades. On voit alors que la difficulté à monter ne provient pas que du jeu impersonnel des structures d'encadrement de la main-d'œuvre. Ou du

moins que ces structures sont relayées, rendues efficaces sur le terrain par des humiliations diverses et variées.

Sur le chantier D, un jeune manœuvre, Dembele, cherche autant qu'il le peut à éviter les tâches habituelles du manœuvre et à participer à des tâches qualifiées, au sein d'une équipe de coffreurs. Il a ainsi travaillé aux fondations avec ces derniers. La contrepartie est qu'il reçoit beaucoup de vanes, plus sans doute que s'il restait « tranquillement » au marteau piqueur. « Macaque », l'appelle par exemple un jeune coffreur embauché. Ce dernier et un chef d'équipe s'amuse également à l'appeler « Samba », malgré toutes les réclamations de Dembele. Un jour, alors qu'il faut couper un morceau de ferraille déjà posé contre une banche, en hauteur, le jeune coffreur impose à Dembele de le faire, en le faisant grimper sur un morceau d'échafaudage instable mis en biais contre la ferraille, s'excusant : « Moi je ne suis pas costaud. » Dembele : « Je ne vais pas le faire, je ne suis pas un ferrailleur. » Le jeune : « Il faut tout faire si tu veux apprendre. [Se tournant vers nous, les ferrailleurs :] Comment tu veux qu'ils apprennent quelque chose après, s'ils ne veulent jamais rien faire ? » Résultat : Dembele coupe, le bout d'échafaudage glisse, il tombe. Heureusement ne se fait pas mal. [Note du 15/07/2004]

4) Surplombant ce fonctionnement des chantiers, le discours des représentants patronaux du bâtiment, de même que celui des responsables des ressources humaines, présente les ouvriers non qualifiés comme quantité négligeable et vouée à disparaître²⁵. Aussi, selon eux, ne peut-on y voir un vivier dans lequel puiser pour répondre à la « pénurie » de main-d'œuvre qualifiée présentée comme le défi majeur du secteur. Ils n'envisagent le renouvellement de leur main-d'œuvre que par des jeunes nés en France ou des immigrés d'Europe de l'Est, les Africains demeurant ignorés. Ces derniers, indispensables en tant que soutiers du gros œuvre francilien, semblent indésirables en tant que professionnels reconnus du secteur. Il est envisageable alors qu'un recours effectif et préférentiel à des travailleurs venus d'Europe de l'Est maintienne durablement les immigrés africains dans une position reléguée. Et que la promotion qu'on aurait pu leur croire promise, comme à leurs prédécesseurs, ne finisse par leur échapper.

²⁵ Rappelons pourtant que la part d'ouvriers non qualifiés dans le BTP était de 18% en 1994, et de 21% en 2000 (source : DAEL, plaquettes *Formation, qualification, emploi dans le bâtiment et les travaux publics*). Et encore les effectifs intérimaires ne sont-ils pas comptés (les ouvriers non qualifiés étant particulièrement concernés par cette forme d'emploi). Ces chiffres ne sont donnés que pour souligner que les représentants du secteur auraient là matière à s'interroger, mais ils sont, par eux-mêmes, impossibles à interpréter (cf. chap. 6).

Cette réflexion sur l'avenir des manœuvres n'amène pas à récuser en bloc le « cycle des relations raciales », dès lors que celui-ci est considéré comme une hypothèse de travail à infirmer ou confirmer dans chaque cas particulier, et non comme une loi naturelle de l'insertion des immigrés. Les étapes qu'il décrit invitent à démêler des tendances contradictoires (l'idée d'assimilation par le conflit), à scruter les flottements de la réalité sociale, à envisager le présent observé comme transitoire. Comme l'écrit Véronique De Rudder, « *l'attention portée par les sociologues de Chicago à la dynamique des interactions sociales, aux processus, au transitoire même, demeure aussi une leçon contre les simplifications et la pensée statique* » (2002 : 51). Non seulement contre tous les discours racistes qui prétendent que telle ou telle population ne peut ou ne veut « progresser » ; mais aussi contre les analyses qui prendraient trop au sérieux l'annonce de relégation perpétuelle portée par les discours racistes. Ce n'est pas parce que l'idéologie raciste se fonde sur l'essence prétendue éternelle des groupes que les frontières entretenues dans la réalité demeurent fixes et inchangées. Ce n'est pas parce que le racisme est « *une conduite de mise à part revêtue du signe de la permanence* » (selon la formule déjà citée de Guillaumin, 2002 [1972] : 110), que cette conduite est elle-même permanente, irrémédiable. Le racisme est plus ou moins fort, et exprimé de diverses manières, selon les époques et les lieux, de même que les frontières des groupes qu'il implique bougent d'un contexte à l'autre. La permanence et l'irréversibilité ne sont que l'ambition des conduites racistes. Il serait erroné de croire que c'est cette ambition qui seule fonde la continuité, la disparition ou la résurgence du racisme.

Dans le cas particulier du bâtiment, le racisme n'est qu'une des manières, plus ou moins souterraine, de gérer la main-d'œuvre. Par exemple, certains manœuvres ouest-africains ont des parcours exceptionnels, devenant coffreurs ou maçons, et certains de leurs employeurs les incitent à le devenir et vantent leur savoir-faire. Comme il a été dit plus haut, les discriminations sont là, mais elles ne sont pas systématiques. Il y a une réalité discriminatoire, mais elle n'est pas toute la réalité (et ce, bien que le discours raciste qui les soutient prétende que toute la réalité est gouvernée par les races). Les arguments racistes prétendent reléguer pour toujours, mais si l'on fait l'hypothèse, comme ici, que cette relégation est articulée aux structures économiques du secteur, il paraît logique d'envisager son évolution avec le changement de ces mêmes structures.

12.6. Pourquoi ? Une mobilisation de l'ethnicité variable selon les besoins du mode de production

Résumons : 1) on peut établir l'existence de discriminations dans le bâtiment ; 2) elles ne sont pas systématiques, mais contribuent au système de gestion de la main-d'œuvre, au sens où elles constituent une des logiques de cette gestion ; 3) si elles s'articulent à des dispositions légales, des réseaux, des pratiques, des représentations qui existent aussi en dehors du travail, elles n'en constituent pas une transposition fidèle ou nécessaire.

Ce dernier point est important : il ne s'agit pas d'un simple décalque de discriminations observables plus généralement dans la société française, ni du résultat de « représentations » extérieures au processus économique qui viendraient y faire une irruption inconvenante, comme le proposent les analyses néoclassiques. Pour ces dernières, les discriminations sont une forme d'irrationnel²⁶ subrepticement introduit dans l'activité rationnelle de l'employeur : soit un « *goût pour la discrimination* » (« *taste for discrimination* »), soit une information imparfaite ou des perceptions infondées sur les productivités attribuées aux différents groupes sociaux (Sofer, 1986 ; Boston, 1988 : 95-98 ; Moulier-Boutang, 1997 : 829-858). Dans tous les cas, à terme la discrimination devrait être sanctionnée par le marché : ne s'autorisant à puiser que dans un vivier restreint de travailleurs, les employeurs enclins à la discrimination devront les payer plus cher, et seront donc moins compétitifs.

Sans même attaquer les postulats de ces théories (les discriminations venues d'un ailleurs irrationnel), on y décèle une faiblesse : elles ne permettent de rendre compte que de la disparition des discriminations, mais pas de leur persistance, de leur renaissance ou de leur renouvellement. Il faut donc chercher d'autres explications. En faisant l'hypothèse que les discriminations s'articulent à la rationalité du secteur économique où elles se manifestent, on est plus à même de restituer leur sens – plutôt que de prétendre qu'elles n'en ont pas, ce qui ne serait pas une démarche sociologique – et d'envisager tous les cas. Dire qu'elles s'accordent à la rationalité d'un secteur économique, ce n'est pas supposer un lien de nécessité et de systématicité absolues entre les deux. Mais cela permet de saisir une logique

²⁶ Leur étude appartiendrait donc pleinement au registre de la sociologie, si l'on adhérait à la partition des actions et des disciplines selon Pareto : à l'économie les actions logiques-rationnelles, à la sociologie le résidu d'actions illogiques-irrationnelles.

au-delà des « préférences » des acteurs qui se révèlent changeantes avec le temps. Un tel changement, d'une époque ou d'un lieu à l'autre, peut s'expliquer par des variations dans une combinaison de logiques : concurrence généralisée d'un côté, discriminations et racisme de l'autre.

Immanuel Wallerstein (in Balibar et Wallerstein, 1997 [1988]) formule cette thèse en termes de tension idéologique à l'intérieur même du capitalisme. L'universalisme serait l'idéologie du capitalisme, car ce dernier tend à envahir tous les espaces vierges d'accumulation du capital, à transformer en marchandise évaluable en argent tout produit et toute activité. Aussi les particularismes sont-ils un frein à son expansion, et l'idéologie universaliste sert-elle cette dernière. Cependant et dans le même temps, le racisme, qui consiste à marquer une population d'un signe particulier et à l'enfermer dans un statut en vertu de ce signe arbitrairement mis en exergue, peut localement servir d'auxiliaire au capitalisme, dès lors qu'il faut disqualifier cette population de la course universaliste-méritocratique. Et ce, afin de légitimer un traitement « hors-norme » et inférieurisant : *« C'est précisément parce qu'il est doctrinairement anti-universaliste que le racisme aide au maintien du capitalisme en tant que système. A un segment important de la force de travail, il justifie que soit attribuée une rémunération de loin inférieure à celle que le critère méritocratique pourrait jamais justifier »* (ibid. : 51). Il y aurait donc constamment tension entre universalisme et racisme²⁷, chacune de ces idéologies reflétant les besoins, contradictoires, du mode de production.

Yann Moulier-Boutang poursuit cette réflexion en termes de « *salariat bridé* » (1997), désignant par là toutes les formes de travail dépendant où se trouvent évacuées tout ou partie des caractéristiques du « salariat libre » : liberté d'accès aux emplois, liberté de rupture du contrat de travail, liberté de se faire indépendant, etc. Selon lui, ces formes naissent de la fin de l'esclavage, où la proclamation formelle de la « liberté » du travail et des travailleurs se heurte dans la pratique à de multiples tentatives de freiner la mobilité du travail, notamment par « *un marché segmenté par le régime de migration internationale sous contrat de travail pour une grande partie des immigrants étrangers* » et par « *un marché protégé par des*

²⁷ Le texte d'I. Wallerstein poursuit le même type d'analyse à propos du sexisme. Il reprend la réflexion selon laquelle l'invisibilisation et/ou la dévalorisation du travail domestique légitime la fourniture de travail gratuit par les femmes. Il met l'accent sur le fait que le sexisme est d'autant plus nécessaire vis-à-vis des groupes racisés que la reproduction de la force de travail des salariés de ces groupes n'est pas toujours pleinement assurée par le salaire – il faut donc l'appoint d'une main-d'œuvre domestique non payée.

barrières raciales ou par la discrimination des catégories de populations non blanches » (*ibid.* : 829-830). Yann Moulrier-Boutang analyse ces différentes manières de brider le travail comme un moyen de le fixer, de rendre plus difficile pour le travailleur la rupture de l'engagement de travail. « *Notre hypothèse de lecture des différentes manifestations de discrimination en apparence extra-économiques, est que l'élément structurant et organisateur de la modalité particulière de l'échange argent / travail dépendant dans ses différentes formes (...) est le contrôle de la liberté de rupture de l'engagement de travail.* » (*ibid.* : 848)

Y. Moulrier-Boutang cite ainsi de nombreux cas historiques, où les employeurs cherchent à fixer les travailleurs et donc à les empêcher de rompre leur engagement, faisant de cet engagement une forme hybride entre esclavage et salariat. Mais d'autres cas peuvent être regroupés sous son hypothèse, car disposer du « *contrôle de la liberté de rupture de l'engagement de travail* » peut également signifier, pour le patron, s'arroger seul le droit de rompre cet engagement, et notamment esquiver toutes les réglementations étatiques (type CDI et droit du licenciement) qui limitent la rupture. Tandis que les techniques décrites au chapitre précédent (protection, extras, promesses de promotion...) visaient à fidéliser certains travailleurs, la relégation des manœuvres exposée dans le présent chapitre a pour effet, en restreignant leurs opportunités d'emploi et de promotion, de les maintenir dans un ordre marchand très poussé, où les employeurs peuvent rompre à tout moment et sans dommage la relation de travail. Cela n'est envisageable qu'autant que les candidats au poste de manœuvre demeurent nombreux, c'est-à-dire que l'activité du bâtiment se trouve insérée dans un environnement où l'activité économique est suffisamment concentrée et intégrée pour que se constitue une « *armée de réserve* » (*ibid.* : 1246). Un environnement que les manœuvres, pris et rejetés périodiquement, ne quittent pourtant pas car c'est là que se trouvent pour eux les plus grandes opportunités – la circulation d'un secteur (le bâtiment) à d'autres (le nettoyage, la sécurité, la restauration...), courante chez les manœuvres, constituant un moyen d'élargir ces opportunités et d'amortir les changements de conjoncture.

Mais si des catégories, comme celle d'Africains (ou de « Noirs » suivant les catégories des employeurs), sont défavorisées, il faut envisager la symétrie : d'autres bénéficient d'une préférence. La préférence ethniste ou raciste, dès lors qu'elle est stabilisée et assez largement connue, influe sur le comportement au travail de ses bénéficiaires, comme de ses perdants. On se demandait, dans l'introduction générale, ce qui pouvait fonder un minimum de fiabilité et de loyauté des salariés vis-à-vis de leur patron. La théorie des contrats implicites apparaissait

comme une réponse astucieuse mais insuffisante, car elle ne faisait que pointer un mystère : qu'est-ce que cet implicite, qu'est-ce qui donne à croire à des individus, employeurs et salariés, qu'ils s'entendent sur des choses qu'ils n'expriment pas ? Il semble qu'on tienne ici une des réponses : les différentes formes de discrimination sont la toile de fond de l'implicite. Un ouvrier portugais (éventuellement introduit par un proche) s'imagine (et il a raison) un avenir plus prometteur qu'un ouvrier africain. Sans doute cette promesse peut être déçue, sans doute bien des vies d'ouvriers portugais sont traversées de trahisons d'employeurs, de déceptions et de précarités. Mais il est question ici de probabilités : il y a moins de chances pour un ouvrier portugais d'affronter de telles déconvenues. Chances que l'on peut reconstituer abstraitement, comme il a été fait dans ce chapitre, notamment par des statistiques ; mais chances qui sont aussi palpables, sensibles dans le quotidien des chantiers, sédimentées et intériorisées dans l'expérience des individus, qui créent des anticipations et des comportements correspondants. C'est ici peut-être que se rejoignent les attentes des employeurs et celles des salariés : les premiers sont prêts à favoriser une fraction des seconds ; les ouvriers « privilégiés » s'investissent dans leur travail avec une loyauté à la mesure de leurs espoirs ; et c'est ainsi qu'ils méritent la confiance qu'on leur a accordée. Cependant que d'autres partaient perdants (et en termes de probabilités on peut penser que c'est à raison), et ont pu, par leur comportement, confirmer le verdict qui pesait déjà sur eux.

Pour revenir aux cadres d'analyse de Y. Moulier-Boutang et I. Wallerstein, on peut dire qu'ils amènent à penser le changement des modes de mise au travail, des manières de brider ou de ne pas brider, en fonction des conditions de la production et des rapports de force²⁸. A la tendance générale du capitalisme, qui est de générer et de se nourrir d'un salariat « libre » répondent, selon ces deux auteurs, des besoins localisés mais répétés de limiter cette liberté. Il s'agit de compenser, de limiter la marchandisation du travail, afin de s'assurer de la disponibilité de la main-d'œuvre. C'est donc en fonction des besoins locaux du mode de production, par des études monographiques des secteurs et de leurs conditions de production, que l'on peut reconstituer le sens des logiques discriminatoires.

²⁸ « L'installation d'une forme de gestion du salariat bridé, sa composition avec d'autres formes parallèles ou rivales, sa substitution par une autre forme s'éclairent alors de façon plus satisfaisante. Les employeurs n'ont pas un jour (une année, une dizaine d'années) un goût pour l'esclavage, le lendemain, l'année suivante (les vingt ans suivants) pour le travail libre, le surlendemain (etc.) pour la migration sous contrat, les squatters, les métayers ou les salariés journaliers. Leurs préférences ainsi que les résultats du compromis entre leurs souhaits et ce qu'il leur est possible de mettre en œuvre, se modifient en fonction du changement intervenu dans les variables qui conditionnent la fixation de main-d'œuvre. » (Moulier-Boutang : 847-848)

Cependant, si cette idée a guidé mon enquête, on ne peut entièrement et automatiquement déduire le racisme des besoins localisés du mode de production. Certes une telle démarche fournit une explication aux fluctuations des discriminations, et des représentations qui les justifient – quoiqu’elles se présentent comme des vérités éternelles. Mais si les représentations sont malléables, elles ne sont pas créées directement et uniquement par les rapports économiques. C’est plutôt un dialogue constant entre les deux qui s’établit. D’une part, il semble impossible de créer isolément et de toutes pièces un groupe social relégué, indépendamment de représentations pré-construites. Ainsi les discriminations envers les Africains (du nord et du sud) dans le bâtiment actuel doivent être rapportées (sans y être réduites) à l’héritage colonial. D’autre part, les représentations peuvent survivre aux conditions qui les ont engendrées.

Mais surtout, il n’a été question ici des représentations et pratiques racistes qu’en tant qu’elles étaient mises en places par (et servaient) les employeurs. Sans masquer les différentiels de pouvoir, il ne faudrait pas oublier que les salariés aussi se représentent et agissent. On a entrevu plus haut que ceux qui bénéficient (relativement) des discriminations peuvent prendre une part dans leur perpétuation. Ils y ont un intérêt, qui peut survivre aux intérêts des employeurs à instituer ces discriminations. Paraphrasant Keynes, Y. Moulier-Boutang formule cette hypothèse en termes de « *rigidité de la division du travail à la baisse* » : « *Quel est l’acquis pour toujours qu’ont gagné les salariés sous l’ère keynésienne dans les pays développés et qui n’a pas été substantiellement entamé entre 1975 et 1995 ? Certainement pas une réduction forte des inégalités de revenu, et encore moins de patrimoine : l’inégalité s’est accrue dans les deux domaines. Ni une garantie de progression continue et rapide du revenu (cela n’est plus vrai depuis 1975). En revanche la probabilité pour un homme adulte, national, blanc, disposant d’une qualification sociale moyenne, de ne plus devenir le col bleu, le travailleur manuel banal, ou l’employé aux travaux les plus rebutants ou de nuit, s’est fortement accrue par rapport aux années 1920. (...) L’organisation de la reproduction continue de travail exogène, et la segmentation institutionnelle du marché du travail, opérée via le droit des étrangers, a permis d’instaurer un facteur de confiance parmi le salariat national : la probabilité raisonnable qu’il ne serait pas menacé constamment par une paupérisation relative. Et lorsque la garantie du plein emploi a disparu à partir de 1970-*

1975, celle de la rigidité à la baisse de la division du travail est devenue encore plus nécessaire pour le pacte social » (ibid. : 179-180).

Sans endosser toutes les implications de cette thèse, qui dépasse largement le cadre de ma recherche, on peut voir en elle une invitation à enquêter sur les attitudes et les positionnements des travailleurs vis-à-vis de la division du travail en général, et en tant qu'elle s'articule plus particulièrement à des classements ethniques. C'est l'objet du dernier chapitre. Il faut préciser qu'il ne sera question que des relations entre eux des travailleurs du bâtiment, c'est-à-dire des « cols bleus » souvent étrangers. Or la thèse de Y. Moulier-Boutang est plus large, et appelle d'autres types d'enquête, sur les rapports qu'entretiennent les autres membres de la société avec ces travailleurs.

CHAPITRE 13.

QUELLES SOLIDARITES, QUELLES EXCLUSIONS ?
ENTRE LOYAUTES DE CLASSE ET LOYAUTES ETHNIQUES

« Il m'est venu une drôle d'idée à ce moment-là ; je me suis mis à me demander quand est-ce que les Blancs commencent à devenir blancs – ou plutôt, quand est-ce qu'ils commencent à perdre leur blanc. Et comment il se faisait que de deux Blancs, provenant du même endroit, l'un trimballait sa blancheur comme un bâton ferré, prêt à cogner sur la tête des autres avec ; et l'autre était blanc, tout simplement comme si ça ne le concernait pas, et n'en faisait pas une histoire. »
 Chester Himes, *S'il braille, lâche-le...*

Dans un passage de sa recherche, basée principalement sur une observation participante en tant qu'ouvrier d'usine à Chicago, Michael Burawoy faisait l'hypothèse que les échanges d'insultes racistes « amicales » sur le lieu de travail exprimaient conjointement l'exigence de coopération au travail et le rappel de l'hostilité interethnique hors de ce cadre (1979 : 142). Dans le même temps, il remarquait qu'un de ses collègues noirs « utilisait *la race pour établir une distance entre nous, mais l'hostilité n'était pas basée sur un antagonisme racial – c'était simplement un langage commode ; elle provenait plutôt de nos positions respectives dans le procès de production* » (*ibid.* : 144 ; ma traduction). Cette seconde observation est ambiguë. Sans être contradictoire avec la première, qui pose que l'appel à la « race » dans les rapports de travail n'est au fond qu'une contamination du racisme qui domine la société américaine¹,

¹ C'est aussi, d'une certaine manière, l'hypothèse que font Stéphane Beaud et Michel Pialoux dans leur chapitre du *Retour sur la condition ouvrière* consacré à l'« *affaiblissement du groupe ouvrier et [aux] tensions racistes* ». Ils semblent même aller plus loin en suggérant que les liens noués au travail sont un frein aux manifestations de racisme. Ainsi expliquent-ils la croissance simultanée du vote CGT à l'usine et du vote Front national aux élections présidentielle et municipales : « *Une de nos hypothèses pour expliquer cette asymétrie des votes dans ces deux espaces sociaux consiste à dire que la cristallisation raciste en milieu populaire se fixe moins sur le comportement des parents immigrés à l'usine que sur celui de leurs enfants à l'extérieur. Autrement dit, ce qui reste de destin partagé et de souvenirs communs (travail, luttes, "rigolade") entre vieux ouvriers à l'usine constitue encore un écran protecteur contre la "contamination" des idées racistes, alors que, hors de l'usine, ces mécanismes ne jouent pas ou plus, laissant ainsi se développer la spirale du racisme d'une fraction du groupe ouvrier, "établie" mais en voie de déclassement, contre les jeunes issus de l'immigration, victimes du*

elle semble réinsérer l'usage de la « race » dans des enjeux propres au travail (et non plus à la « société globale », c'est-à-dire aux questions de ségrégation résidentielle, scolaire, etc.). Mais l'auteur défend encore qu'il n'y a là qu'instrumentalisation ponctuelle d'un langage extérieur pour signifier des distances naissant de la division du travail, distances sans lien effectif avec la « race » invoquée : les Blancs ne sont blancs au travail que parce qu'ils sont blancs en dehors. Il faut alors supposer soit que le travail n'est effectivement pas, dans cette Amérique des années soixante-dix, un lieu décisif de création ou recréation de racisme (ce qui n'interdit pas qu'il le soit en d'autres contextes) ; soit que Burawoy a négligé ce qui, dans l'organisation du travail et dans les relations entre travailleurs qu'elle instaure, pouvait fabriquer du racisme (ce que Chester Himes semblait indiquer sous forme romanesque, certes trente-quatre ans plus tôt).

J'avancerai ici, pour le terrain des chantiers franciliens des années 2000, quelque chose de différent. En premier lieu, on peut identifier dans l'activité de travail des processus d'ethnicisation, cette dernière s'entendant comme la mise en avant prioritaire de référents ethniques. Ce concept mérite quelques précisions : dans la mesure où il caractérise un processus, il s'inscrit dans le courant théorique qui récuse toute substantialisation ou essentialisation des groupes ethniques. Ce qui signifie que les groupes ethniques y sont considérés comme des modes d'organisation sociale reposant sur la croyance en une communauté d'origine, qui ne peuvent se définir que par rapport à d'autres groupes ethniques, selon des modalités sans cesse renouvelées par le contexte de leurs interactions. De plus, l'identité ethnique des individus n'est vue que comme une facette parmi d'autres de leur identité, dont la mobilisation, non nécessaire, se révèle problématique. C'est à partir de ce constat que l'on peut identifier des processus d'ethnicisation des rapports sociaux, « *lorsque l'imputation ou la revendication d'appartenance ethnique (celle-ci généralement liée à ce que*

chômage et de diverses formes de stigmatisation » (2004 [1999] : 375-376). Ils ajoutent que les travailleurs immigrés sont épargnés par les discours racistes du fait qu'ils ne sont pas vraiment des concurrents sur le « *marché interne* » du travail à Peugeot (car ils occupent les postes les plus durs et sont « *usés prématurément* »), tandis que leurs enfants constituent une concurrence aux enfants d'ouvriers autochtones sur le « *marché externe* » (*ibid.* : 376-377). Ma thèse n'est pas contradictoire avec la leur, dans la mesure où l'une et l'autre avancent que le contexte du travail est déterminant vis-à-vis de la forme et de l'existence même du racisme : aussi le racisme peut être absent du travail ou du moins simplement « importé » sur les sites que S. Beaud et M. Pialoux observent, tandis qu'il apparaît directement relié aux enjeux du travail sur les chantiers. Les deux auteurs, cependant, donnent peu d'informations dans cet ouvrage sur la disqualification des immigrés du marché interne du travail. On en sait peu, notamment, sur la position des ouvriers autochtones vis-à-vis de cette mise à part. Dans une note de bas de page, il est d'ailleurs suggéré que « *les avanies et les insultes racistes [à l'usine] sont entièrement "prises" dans [la] lutte autour des postes* » (*ibid.* : 167) – cf. aussi note 4.

l'on appelle "origine", peut en fait être culturelle, nationale, religieuse ou "raciale", ces catégories s'avérant socialement et historiquement permutable ou cumulables) deviennent – par exclusion ou par préférence – des référents déterminants (englobants et dominants, voire exclusifs) de l'action et dans l'interaction, par opposition aux situations dans lesquelles ces imputations et identifications ne constituent qu'un des référents parmi d'autres du rôle, du statut et, en dernière instance, de la position hiérarchique dans les classements sociaux » (De Rudder, 1995 : 42)².

En second lieu, il apparaît que ces processus d'ethnisation se fabriquent et s'adaptent dans et par le travail, avec une relative autonomie. Si l'on prend le cas des immigrés portugais par exemple, il semble exister un contraste entre l'invisibilité générale acquise par le groupe au fil du temps (Cordeiro, 1999) et, dans le bâtiment, sa visibilité très sensible (aux sens de perceptible et de chargée politiquement). Les acteurs du bâtiment, portugais ou non, énoncent à son endroit un ensemble de stéréotypes renvoyant à des attributs *professionnels*. Tandis que « les Maghrébins » ou « les Africains » (voire « les Noirs ») sont convoqués en de nombreux discours, institutionnels et quotidiens, et sur divers sujets (famille, religion, école, sécurité...), comme catégories d'analyse valables, les Portugais semblent n'être rappelés et « réintégrés » à leur identité ethnique que dans le cadre du travail. Pour parler comme Chester Himes, ils ne « commenceraient à devenir portugais » que sur les chantiers³.

C'est pourquoi les formes d'ethnisation repérées ne peuvent pas être détachées du contexte. Sans répéter les chapitres précédents, on peut résumer ce contexte ainsi : accroissement du nombre d'entreprises présentes sur un chantier du fait de l'externalisation, démultiplication des employeurs en raison du recours à l'intérim, diversité selon les travailleurs des rapports avec les hiérarchies des chantiers... L'organisation du travail et des emplois crée une multiplicité de niveaux et de positions, et par là une incertitude sur les loyautés à mettre en œuvre. La double hiérarchisation formelle, selon la qualification et le statut d'emploi, à laquelle s'ajoute la variété des allégeances interpersonnelles, individualise les positions. On

² L'ethnisation ainsi définie se distingue en principe de la racisation en ce que cette dernière est plus dure, interdisant le passage de frontière (De Rudder, 2000 : 113). Mais cette distinction ne sera pas maintenue ici car elle se révèle très difficile à saisir, surtout dans la pratique où ces phénomènes ne sont pas explicités, doctrinalement justifiés.

³ Peut-être aussi comme femmes de ménage ou gardien-ne-s. Mais les stéréotypes éventuellement construits dans ces autres situations de travail ne paraissent pas rejaillir sur la manière dont on parle des Portugais dans le bâtiment : ce qui est dit sur eux renvoie à des comportements et des attributs professionnels des chantiers.

trouve peu d'ouvriers qui soient sur un véritable pied d'égalité du point de vue du métier, de la qualification et de l'employeur. Elle pousse, d'un côté, à la méfiance et à l'individualisme, faisant voir des « *mouchards* » partout (un formateur en coffrage avertissant par exemple ses stagiaires que « *c'est chacun pour sa pomme dans le bâtiment* » – aujourd'hui, précisait-t-il, contrairement aux années 1960-1970). De l'autre, elle pousse sur le chantier à des alliances incertaines : un ouvrier d'entreprise sous-traitante doit-il être plus proche de son chef d'équipe appartenant à la même entreprise, ou de son homologue de l'entreprise générale ? Le proche d'un coffreur intérimaire est-il un coffreur permanent ou un manœuvre intérimaire ?... Tues ou revendiquées, ces hiérarchies sont présentes. Les loyautés ne découlent pas mécaniquement d'une égalité de condition, mais de choix stratégiques – conditionnés par des opportunités objectives. Dans ce cadre, il est possible que l'ethnicité contribue à réduire l'incertitude et à ordonner les statuts sur le chantier, en fabriquant, pour reprendre les termes de Jean-Loup Amselle, « *du discontinu avec du continu et du "dur" avec du flou* » (1994 : 50).

Si l'on veut saisir la place attribuée à l'ethnicité dans les relations quotidiennes des chantiers, on peut d'abord observer quand elle se trouve invoquée, dans quels buts. On verra que son usage est plus ou moins brutal, plus ou moins orienté vers la fabrication d'une coupure et la dévalorisation. Au-delà de ce tracé des frontières, on peut ensuite étudier les contenus des stéréotypes et voir que, quoique fantasmagiques et réifiants, ils ont vocation à signifier des rapports de pouvoir concrets et quotidiens (à les signifier, mais aussi à les renforcer, les contester, les contourner). On peut, enfin, chercher à savoir quels autres modes d'identification (métier, statut d'emploi, classe) s'opposent à (ou composent avec) les classements ethniques.

Dans cette perspective, il a fallu s'intéresser aux contextes et aux sens des usages de référents ethniques – en considérant le groupe ethnique, comme l'écrit Jean Bazin, comme une « *catégorie relative permettant une orientation pratique dans l'espace social* » (1999 [1985] : 101-102). Ce faisant, je ne peux éviter d'avoir à nommer des groupes, dans la mesure où cette nomination s'avère significative pour les acteurs du bâtiment. Comme il est impossible de rappeler les dangers de la réification à chaque fois que l'on nomme, je tiens à placer en introduction cet avertissement qui vaut une fois pour toutes : il ne faut voir derrière les labels ethniques que des constructions sociales (ce qui ne diminue pas leur efficacité pratique), mouvantes et incertaines (on verra les hésitations sur le tracé des frontières). Et je précise mon

propre usage des termes en disant que j'appelle ici Portugais tout individu ayant un nom et un prénom portugais, parlant le portugais, et le français avec accent, parce que c'est ainsi que font les acteurs des chantiers, indépendamment de la possession ou non de la nationalité française. Pour les autres catégories ethniques, je mets également de côté la nationalité, qui semble peu pertinente dans ce cadre⁴.

13.1. L'ethnisation des relations sur le chantier : de l'inoffensif au cassant

Voir et décrire l'ethnisation des relations quotidiennes entre ouvriers n'est pas sans risque de déformation. L'observateur voit ses notes divisées entre, d'un côté, des discours ou des échanges verbaux qui convoquent un quelconque référent ethnique (la question qu'on se pose alors est : la frontière posée en paroles règle-t-elle les pratiques ?), et, de l'autre, des pratiques (regroupements, favoritisme) qui semblent se fonder sur une base ethnique (la question est plutôt : si la pratique n'est pas verbalisée, comment attester qu'elle se fonde sur l'ethnicité ?). Dans les entretiens, l'appréhension des relations interethniques en chantier n'est pas plus aisée : entre celui-ci qui pose qu'il n'y a guère que quelques interpellations ethniciantes « *qui ne sont pas méchantes* » (« *et puis il ne peut pas y avoir de racisme dans le bâtiment, tu sais pourquoi ? Parce que 90% c'est des étrangers* »), et celui-là qui soutient que le racisme gouverne les chantiers, il ne peut être question de saisir un juste milieu, mais seulement de restituer la situation qui peut faire dire l'un et l'autre. Apparaît également, dans les discours,

⁴ Pour marquer une distance et rappeler qu'il n'y a là que des constructions sociales, on pourrait mettre les labels ethniques entre guillemets. Mais cela alourdirait le style, et poserait surtout quelques problèmes de fond : 1) Cela laisserait supposer qu'il y a de véritables catégories ethniques, sans guillemets, que reflèteraient par exemple les catégories légales. Or, que l'on étudie les catégories ethniques exprimées dans le droit ou sur un chantier, c'est la même démarche qui doit prévaloir : il faut rendre compte de la construction de la catégorie, du contexte et du sens de ses usages, sans supposer une substance primordiale à cette catégorie. 2) La frontière entre les usages qui requièrent des guillemets et ceux qui peuvent s'en passer est très difficile à tracer. Quand, par exemple, faut-il mettre des guillemets à « Africains » ? Il faudrait en mettre car c'est une catégorie assez creuse à laquelle les acteurs accolent des généralisations douteuses. Cependant, on ne peut en mettre tout le temps, et j'utilise moi-même l'adjectif « africains » comme raccourci pour « Maliens, Sénégalais et Mauritaniens » quand je parle de « manœuvres africains ». De même avec le terme « Noir » : on se trouve obligé de relever la couleur de peau des personnes, de dire « les Noirs » ou « un ouvrier noir » dans la mesure où il s'agit d'un élément établi comme déterminant dans les interactions. Faut-il mettre « Noirs » entre guillemets à chaque fois, pour rappeler qu'il n'y a là que construction historique ? Voilà qui est fastidieux, et qui n'enlève rien au fait qu'on parle de « Noirs », entre guillemets ou non, pour désigner des individus. Les guillemets ne signalent que le malaise, et apportent peu du point de vue scientifique. Comme l'écrit Colette Guillaumin, « *désigner, et en même temps préciser que cette désignation n'est pas une clôture et s'insère dans l'histoire, est un travail à peu près impossible dans la langue française actuelle* » (2002 [1972] : 252).

l'assimilation du racisme à l'hostilité, qui d'une part empêche parfois de nommer racisme les formes non hostiles de mise à part (symbolique ou réelle), et d'autre part et plus curieusement, rend difficile l'analyse de l'hostilité non raciste. En particulier, les travailleurs d'origine européenne, qui sont relativement favorisés dans l'organisation des emplois et du travail, et qui surtout sont vus comme tels par les autres travailleurs, peinent parfois à décrire leurs affrontements avec un encadrement de même origine (comme ce coffreur portugais à propos d'un chef d'équipe également portugais : « *Il est con. C'est un raciste. Même avec nous, c'est un connard.* »).

L'objectif est ici de décrire plusieurs formes de l'ethnicisation, en lien avec les rapports de pouvoir qu'elles intègrent et éventuellement signifient. On ira du moins au plus significatif (du moins tel que c'est vu par les acteurs), du plus inoffensif en apparence au plus cassant, excluant et inégalitaire – tout en se souvenant que les limites sont poreuses, et que l'on glisse facilement d'une forme à l'autre.

13.1.1. Importance de la nomination et de l'identification ethniques

Il est courant sur les chantiers d'appeler ou d'interpeller quelqu'un « *le Portugais* », « *l'Arabe* », « *le Noir* ». L'utilisation de catégories ethniques semble répondre ici à un impératif pratique de désignation des personnes, et côtoie d'autres catégories génériques telles que l'âge ou le métier. C'est l'ignorance des prénoms qui pousse à user de catégories génériques. Or cette ignorance semble davantage provoquée par les formes précaires d'emploi, le caractère provisoire du passage sur le chantier des uns et des autres, bref par l'absence de liens ou de collectivité (phénomène que décrit aussi Lionel Duroy dans son expérience en usine [1996]), que par des mouvements de « communautarisation » indépendants.

Mais l'identification ethnique des individus va au-delà du besoin de nommer. Elle contribue à faire deviner leur position et leur devenir dans la hiérarchie du bâtiment. L'enquêteur blanc, français aux ascendants français, qui se présente sur un chantier comme manœuvre intérimaire ou stagiaire coffreur en reçoit de multiples témoignages, suscitant des incompréhensions à la limite de l'inquiétude (une conductrice de travaux : « *Je pensais trouver un grand Noir* » ; un

coffreur : « *T'es portugais, français, arabe... turc ? — Français. — Ah, futur chef !* »). Une excursion inverse en dehors de la classe attribuée à l'origine ethnique peut être tout autant remarquée. Une commerciale d'intérim raconte avoir accompagné un grutier malien sur un chantier : « *Il a été très mal reçu. Le chef d'équipe m'a regardé d'un air de dire : "Tu te fous de moi ?"* ». On soupçonne ici que le pas est vite franchi de l'identification ethno-hiérarchique des individus à leur enfermement raciste dans des positions assignées.

Le besoin de nommer lui-même demeure un argument ambigu. Du moins la frontière est-elle ténue entre ce besoin pratique et la volonté de signifier à un ouvrier qu'il ne mérite pas d'être nommé autrement que « *le Portugais* », « *l'Arabe* », « *le Noir* », ou encore « *Mohammed* » ou « *Mamadou* ».

Ainsi, sur A2, le seul ouvrier embauché que les autres appellent couramment « *l'Arabe* », et qui bien sûr n'est pas le seul Maghrébin de l'effectif, est en revanche le seul manœuvre maghrébin.

Sur B2, Armando, le chef de chantier ferrailage appelle la plupart des intérimaires qui ne sont pas de son noyau « *Mohammed* » ; Karim, l'assistant chef de chantier intérimaire, fait de même, mais utilise aussi « *Mister* » de temps à autre. Au fur et à mesure des semaines, l'un et l'autre commencent à appeler certains intérimaires par leur prénom. En revanche, un chef de chantier de FF (qui apparaît au chapitre 8 notamment, déjà en contraste avec Armando) a pour principe explicité en entretien, noyau ou pas noyau : « *Ils s'appellent tous Mohammed* ».

En témoigne également un manœuvre, confronté comme beaucoup de ses collègues à l'appellation commune de « *Mamadou* », et qui explique que derrière le besoin de nommer se dissimule l'objectif de dévalorisation :

« — Il y en a aussi qui font un truc que j'aime pas trop. Ils appellent tout le monde Mamadou. Tous les Noirs. J'ai dit : "Pourquoi vous appelez tous les gens Mamadou ? Il y a des gens qui ne s'appellent pas Mamadou. Pourquoi ?" Même mon chef m'appelait Mamadou. J'ai dit : "Non, j'ai un nom". (...) Tu vois, c'est ça que je te disais, ils sont racistes mais ils cachent. Ils te disent : "J'ai oublié ton nom", machin. Ils te montrent pas direct, c'est indirect. Dans les petites choses comme ça.

— *Mais alors tu lui as demandé pourquoi il appelait tout le monde Mamadou ?*

— Ouais, il a dit : "Parce que j'oublie chaque fois ton nom, j'ai l'habitude d'appeler les gens comme ça. — C'est pas mon nom. — Oui, c'est vrai." Mais tous les Portugais, c'est comme ça. Ils sont tous comme ça, ils t'appellent jamais

par ton nom. Je sais pas pourquoi. Je sais pas pourquoi. Bon, moi après, je calcule pas. On m'appelle Mamadou, je réponds pas. J'ai dit : "Moi je m'appelle pas Mamadou". Il y a plein de petits trucs comme ça. »

D'autres interpellations génériques existent, qui ne renvoient à aucune caractéristique affectée à l'interpellé (origine, métier ou âge), mais à la relation que la personne qui interpelle veut signifier : « frère », « cousin », « camarade », « chef ». L'usage d'un terme ou d'un autre n'est pas toujours anodin : les deux premiers renvoient à une parenté, donc potentiellement à l'ethnicité ; le troisième à une égalité et une solidarité de condition ; le quatrième à une relation hiérarchique. Cela étant, dans la pratique, les usages sont parfois interchangeables. « Chef », par exemple, est utilisé dans toutes les situations hiérarchiques. Les usages de « frère » et « cousin » sont parfois présentés comme devant épouser des frontières ethniques ou raciales, comme dans cet exemple :

Sur le chantier B2, lors d'une des nombreuses discussions au réfectoire sur la Coupe d'Afrique des Nations : « (Karim) Coulibaly, t'as vu, les Marocains, ils ont battu les Noirs. — (Coulibaly à Ahmed) Cousin, tu vois... — (Karim) C'est pas ton cousin, il est blanc et toi t'es noir ! — (Ahmed) Oui, je ne suis pas ton cousin. »
[Note du 02/02/2004]

Mais là encore, la pratique est beaucoup plus souple que ne le laissent entendre Ahmed et Karim, et « frère » et « cousin » apparaissent parfois comme des équivalents de « camarade », traversant les frontières ethniques, mais pas toujours les frontières de métier : on est plus facilement le « cousin » de ferrailleurs lorsqu'on est ferrailleur soi-même. L'usage de ces termes n'est donc pas univoque, et ne se laisse pas entièrement réduire aux sens qu'on peut leur prêter a priori.

13.1.2. L'origine ethnique comme prétexte aux plaisanteries et insultes « amicales »

« Avec les Arabes on a notre quota d'handicapés ! » ; « Si c'est un Noir qui tombe, c'est pas grave » ; « Pourquoi vous êtes tous cons, les Portugais ? » ; « Alors, les cafards arabes ! — Les cafards de France, c'est les Portugais ! » ; à la réflexion d'un collègue portugais, un boiseur maghrébin répond en riant : « Eh oui, qu'est-ce que tu veux, c'est du travail d'Arabe ! ». Toutes ces plaisanteries et insultes sont lancées, et généralement reçues, sur un ton jovial ; elles sont partie intégrante de la socialisation par l'humour en chantier. Faut-il

prendre l'humour au sérieux⁵ ? Si oui, c'est en relevant son ambivalence : dans les plaisanteries ethnicisantes, la frontière ethnique est soulignée, et en même temps elle est écartée par une communion dans le rire sur cette frontière. L'humour en chantier, raciste ou non, est parfois présenté comme une manière de tromper l'ennui, un moyen de socialiser et de ne pas réduire les contacts humains aux seules fonctions qui leur sont imposées. Ainsi, un manœuvre avec qui j'ai travaillé quelques jours, répond ainsi à la question :

⁵ Yves Clot considère ainsi que le rire au travail est révélateur pour l'observateur, parce qu'il est pour le travailleur un « acte d'affranchissement des dissonances ou des conflits d'une activité (...) résolutif de tensions vitales » (1998 : 28). Avec un autre mode d'analyse, Stéphane Beaud et Michel Pialoux consacrent également quelques pages au « dérèglement du système de plaisanteries au travail » dans l'usine Peugeot qu'ils étudient (2004 [1999] : 178-181). Par « dérèglement », il faut comprendre que les plaisanteries deviennent « agressives, insultantes et parfois haineuses », notamment à l'encontre des immigrés maghrébins et turcs. « La "relation à plaisanterie" traditionnelle se limite désormais aux rapports entre certains "anciens" – "vieux" Français et "vieux" "Arabes" – et se retrouve en quelque sorte cantonnée à la mouvance des ouvriers proches du pôle syndical. Son substrat social s'est effrité : les ouvriers d'un même secteur forment de moins en moins un véritable groupe d'interconnaissance. » Les deux auteurs suggèrent ainsi que la « culture d'atelier » dépend de sa structure. Ici, le « dérèglement du système de plaisanteries » serait l'expression d'une « anomie ». On sent, dans ce passage comme dans d'autres, la volonté de rendre compte du racisme manifesté par des ouvriers sans produire une énième stigmatisation des classes populaires – qui passe souvent, remarquent-ils, par un défaut de contextualisation (on pourrait y ajouter un défaut de symétrisation, tant la complaisance à l'égard du racisme des puissants est grande). Pourtant, la démarche est ambiguë, car le racisme y ressemble parfois à une sorte de « mouvement naturel » qui serait (de moins en moins) apprivoisé par les institutions de la classe ouvrière (syndicats, PCF) : « la violence vis-à-vis des immigrés à l'usine était maîtrisée, canalisée, grâce en particulier au travail politique mené par les délégués ouvriers » (*ibid.* : 181) ; « le contrôle des affects se fait de moins en moins bien » (329) ; « on doit aussi s'interroger sur les raisons de cette levée partielle du tabou du racisme dans les milieux populaires » (462). « Tabou », « affect » qui n'est plus « canalisé » : comme si le naturel revenait au galop, et que la « classe ouvrière » était une belle invention, mais au fond plus artificielle que l'hostilité raciste. Pourtant, l'analyse qui traverse leur recherche, celle de la fragilité (avérée par sa décomposition actuelle) de la « classe ouvrière » conçue comme « support matériel et symbolique » qui a « facilité le travail quotidien de représentation sociale et politique du groupe » n'est-elle pas applicable aux autres identités collectives, ethniques notamment ? « Les groupes sociaux (...) [sont] pensés et analysés comme une réalité socio-historique, produite dans le temps, notamment par un travail symbolique et politique de représentation » (*ibid.* : 431), écrivent les deux auteurs pour expliciter leur démarche. Mais alors on se demande dans quelle mesure les plaisanteries racistes ou « la violence vis-à-vis des immigrés » ne participent pas également d'un « travail politique », plutôt qu'elles constituent la manifestation spontanée d'un dérèglement. Si, comme les auteurs le montrent, l'existence d'un « eux » et d'un « nous » fondés sur la classe n'est pas évidente et peut se déliter, on peut considérer que la division entre un « eux » et un « nous » nationaux, ethniques ou raciaux, est tout aussi incertaine, réclamant une construction active (pour voir comment s'est opérée historiquement la « nationalisation du mouvement ouvrier », cf. le travail de Bouzama, Clément et Gallissot [1994]). Néanmoins, une telle mise en équivalence, qui prétendrait rétablir la dimension instrumentale et stratégique commune aux identités de classe et de « race », n'est pas entièrement satisfaisante. Elle se contente d'en faire des identifications concurrentes, ignorant que, comme cherchent à le montrer S. Beaud et M. Pialoux, la montée actuelle des tensions racistes dans l'atelier a pour toile de fond l'anomie croissante du groupe ouvrier et la souffrance de ses membres, désormais dépourvus d'une image valorisante comme des moyens institutionnels de formuler leur vécu. Le « déploiement » d'une fierté ouvrière n'est pas comparable à ce qui serait plutôt un « repli » raciste d'ouvriers symboliquement dévalorisés. Néanmoins, la déstructuration et le ressentiment expliquent-ils seuls l'orientation raciste de certaines réactions ? Il faut vraisemblablement remonter à la construction historique de l'altérité des immigrés (et de leurs descendants), antérieure à la période de crise (Bouzama *et al.* considèrent que la « nationalisation du mouvement ouvrier » est acquise dès après la Seconde guerre mondiale), pour comprendre qu'ils deviennent la cible d'une hostilité spécifique une fois le retournement de conjoncture venu.

« — *Qu'est-ce que ça te fait, quand Laurent [ouvrier qualifié embauché] t'appelle "cafard" ou "macaque" ?*

— Ça, ça ne fait rien. Moi aussi je leur dis des gros mots. On rigole, ça fait passer le temps pendant le travail. »

Un autre ouvrier semble plus indécis sur la fonction de ces plaisanteries :

« Tu es obligé de parler comme ça dans le bâtiment, il faut rigoler pour faire passer le temps. Des fois tu dis ça à des types, ça pourrait être ton père, ou eux il te disent ça. Le truc, c'est qu'il ne faut pas dépasser les limites. Une fois que tu n'es plus sur le chantier, c'est fini. (...) Ce chef, c'était un enulé, il gueulait tout le temps. Et puis tu sais, il faisait des blagues... Il y a un type, il l'engueulait parce qu'il était lent, et il lui a dit en me montrant : "Regarde, lui il est noir et il travaille plus vite que toi !" (...) Tu vois entre nous, on se dit des trucs, pour plaisanter. "J'aime pas les Noirs", on rigole... Mais tu sais ça se répète, on dit qu'on rigole, et au bout d'un moment tu ne sais pas si c'est sincère ou pas... »

C'est pourquoi la plaisanterie peut soudainement virer à l'aigre, sans qu'elle semble pourtant plus violente que d'autres qui n'ont pas mal tourné. Comme on le voit dans cette note de terrain du chantier A1 :

Avec Fabrice, ouvrier qualifié français, on va chiper un peu de béton à deux Portugais (ouvriers qualifiés également). L'un d'entre eux dit à Bruno : « Les Français, c'est tous des cons. — Ah ouais ? Suce-moi pour voir si les Français c'est tous des cons, Portugais de mes couilles ! Sans les Français, tu boufferais pas ! » Quand je reviens, seul, chercher un peu de béton, le « Portugais » me dit avec un air triste : « Moi aussi je suis Français, je disais ça pour parler, pour déconner ». [Note du 09/04/2002]

A cause de l'enfermement qu'elle implique, la plaisanterie peut dériver vers la querelle ou, ce qui est plus difficile à observer, générer des souffrances individuelles. On le devine dans cet épisode, raconté par un manœuvre, qui relève du racisme là où (pour une fois) il n'apparaît pas explicitement, en jugeant le comportement de son collègue discriminatoire :

« [Au réfectoire] Je propose des cigarettes, [un ferrailleur] me dit : ‘‘Reste avec tes cigarettes ! On n’a pas le droit de fumer ici.’’ Je lui demande : ‘‘Mais qu’est-ce que t’as, toi ? Moi je suis arrivé, tu me dis ‘non tu fumes pas’, et les autres qui fument à côté ? T’es raciste ou quoi ? Dis-moi c’est quoi ! A partir d’aujourd’hui, tu me dis plus rien, ou sinon je te casse la gueule, tu vas voir. (...) C’est parce que je suis un Black ? Ça veut dire ça ? Respecte-moi, d’accord ?’’ (...) Il a dit : ‘‘Mais pourquoi t’es fâché Touré ?’’, tout ça. J’ai dit : ‘‘Mais c’est normal. C’est la politesse. Si tu voulais me faire la rigolade, pas comme ça’’. »

13.1.3. L’origine ethnique comme support de dévalorisation symbolique

L’identification ethnique des personnes et l’échange de plaisanteries à fond ethnique peuvent apparaître comme des formes horizontales, symétriques, d’ethnicisation. Mais c’est qu’on a ignoré que dans l’échange jovial d’insultes, l’inégalité hiérarchique impose à l’inférieur, davantage qu’au supérieur, de connaître les limites à ne pas dépasser. Et c’est qu’on a laissé de côté les cas où l’asymétrie du vocabulaire employé rappelle la hiérarchisation symbolique des origines ethniques ou des « races ». C’est à l’occasion des disputes notamment que réapparaissent, dans l’interaction, les assignations ethniques. Les groupes invoqués ne sont pas nécessairement engagés directement dans la dispute, mais leur invocation permet de signifier une hiérarchie. On se souvient, ainsi, de la dispute entre un coffreur embauché portugais et un autre intérimaire maghrébin sur B1, qui débute sur une question de prêt de matériel, s’envenime autour des qualifications et compétences prêtées à chacun, et finalement se conclut par cette adresse du coffreur maghrébin : « *Va te faire enculer ! Par un noir, pas par un Arabe !* » On en a un autre exemple sur le chantier A1 dans une discussion, au départ technique, entre un coffreur portugais et un autre français, dans laquelle intervient un manoeuvre haïtien :

« — (1er coffreur) Mais tu n’y connais rien ! Tu travailles comme un Arabe, toi.
 — (manoeuvre) Non, lui il travaille bien, toi tu travailles comme un Arabe.
 — (2è coffreur) Tu vois, même le Mamadou dit que tu travailles comme un Arabe ! » [Note du 25/04/2002]

Les deux groupes les plus dévalorisés (les Maghrébins et les Noirs dits « *Mamadou* ») sont ceux qui, simultanément, sont les plus bas dans la hiérarchie des chantiers, et les plus anciennement racisés par la société française (à travers la colonisation). Dans les insultes spécifiques qui les visent, il n’y a pas de répartition symétrique envisageable. En effet, il n’y a pas,

ou plus, de « travail de Portugais » ; et l'on ne fonde jamais les Français sous un prénom unique.

L'asymétrie du vocabulaire raciste n'est pas en soi un obstacle insurmontable : l'imagination humaine en matière de créations langagières, et notamment d'insultes, est en principe infinie. L'asymétrie n'est vraiment significative et pénalisante pour les groupes visés que parce que la stigmatisation en paroles vient redoubler et rappeler la domination en pratique. Comme le notent Norbert Elias et John Scotson, « *la plupart des gens disposent de toute une gamme de mots pour stigmatiser d'autres groupes : "nègre", "youpin", "macaroni", "gouine", "papiste", etc. n'ont de sens que dans le contexte de relations spécifiques entre installés [established] et intrus [outsiders]. S'ils font mal, c'est que l'offenseur et l'offensé ont également conscience que l'humiliation recherchée a l'aval d'un groupe installé puissant, vis-à-vis duquel l'insulté, membre d'un groupe marginal, se trouve plus démuné. (...) Rien n'est alors plus caractéristique d'un rapport de forces hautement inégal que l'incapacité des groupes marginaux à rétorquer par un terme stigmatisant le groupe établi* » (1997 : 47). La distribution inégalitaire des statuts (précaire ou non, valorisé ou non...) et du pouvoir (capacité d'agir sur le statut des autres) se trouve être à la fois la justification symbolique de l'injure raciste, et sa condition matérielle d'efficacité.

Eclipser la personne derrière son origine imputée, c'est aussi éluder ce qu'elle fait au profit de ce qu'on croit ou veut faire croire qu'elle est. Le travailleur est éliminé derrière l'individu défini ethniquement : lorsqu'un ouvrier dit « *mon noir* » ou « *le noir* » pour parler d'un manœuvre, lorsqu'un autre glisse que « *travailler avec un Noir c'est la punition* » parce qu'il trouve un ouvrier empoté. L'expression « *travail d'Arabe* », encore utilisée, concentre cette contamination symbolique du « faire » par l'« être » (présumé) : le « faire » n'est pas vu, ou bien présumé mauvais, une fois pour toutes⁶.

⁶ Sur ces questions, voir par exemple Sayad (1999 : 237) et, à propos des femmes dans le travail, Semat, (2000 : 79).

13.1.4. *L'expression des situations de classe par l'ethnique*

Si les catégories ethniques ont un tel contenu lié à la *considération* (hiérarchisée) des individus, c'est qu'elles indiquent plus qu'une origine géographique (réelle ou supposée), qui ne renverrait qu'à un épisode passé de la vie des personnes concernées : elles prennent aussi pour fonction de signifier des rapports inégaux de pouvoir au sein de l'actuelle organisation du travail. On a vu plus haut que la hiérarchie au sein de l'organisation du travail et des emplois recoupe de fait une hiérarchie ethnique – sans que cette hiérarchie soit un strict apartheid. Qui change de métier et de statut voit son identité ethnique présumée suivre ces changements : lorsque j'enquêtais et interviewais, on m'a toujours pris pour un « Français » ; lorsque je faisais du coffrage, plutôt pour un « Portugais » ; lorsque j'effectuais du ferrailage, plutôt pour un « Arabe » (« *Oh, les Arabes* » étant une interpellation régulièrement utilisée comme équivalent de « *Oh, les ferrailleurs* »)⁷.

Dans les échanges quotidiens, il est courant d'opposer les Portugais, supposés dominer les collectifs ouvriers, au reste du chantier : « *Les Portugais, ils sont toujours entre eux. Mais les Arabes et nous les Noirs, si on connaît le boulot, on ne nous commande pas, on est tranquilles* », dit ainsi un coffreur intérimaire malien. Mais ce dernier se range d'autant plus facilement aux côtés des « Arabes » qu'il occupe une qualification proche de celle de beaucoup de Maghrébins. En revanche, les manœuvres originaires d'Afrique noire peuvent s'opposer à tous les autres travailleurs du chantier, toujours définis ethniquement : « *Personne ne me laisse apprendre. Si j'apprends, je vais coûter plus cher. Les Arabes, les Portugais, ils tournent, ils plantent des clous, et pendant ce temps-là je fais du marteau-piqueur* », estime Koïta, du chantier B1. Dans ce dernier exemple, « *les Arabes, les Portugais* » signifie : « les ouvriers qualifiés, les coffreurs » (c'est d'ailleurs de leur activité de travail dont il est question : « *ils plantent des clous* »). Mais c'est le référent ethnique qui exprime les situations de classe.

Si, dans ces discours, les frontières ethniques se révèlent mouvantes, on peut supposer que ce n'est pas parce qu'elles sont inconsistantes et ne témoignent d'aucune réalité. C'est au

⁷ Les limites posées par le phénotype existent (on ne m'a jamais pris pour un Noir lorsque j'étais manœuvre...), mais elles sont donc relatives.

contraire parce qu'elles ont un contenu bien concret, renvoyant à des positions de pouvoir qu'on peut définir, découper de différentes manières, en raison notamment de la double hiérarchie (division du travail et statut d'emploi) qui multiplie les situations. Selon les interactions, les ouvriers puisent dans différents registres d'identités ou, lorsqu'ils puisent dans le registre ethnique, tracent de diverses manières les frontières de leur appartenance. C'est pourquoi, à la suite d'Anselm Strauss, « *il est utile de considérer l'interaction à la fois comme structurée, dans la mesure où les participants représentent des positions sociales, et comme incomplètement structurée* » (1992 [1959] : 75). Il est impossible d'oublier que l'on est médecin ou aide-soignant, homme ou femme (pour reprendre les exemples de Strauss), coffreur ou ferrailleur, embauché ou intérimaire, portugais ou maghrébin, dans la mesure où ces statuts conditionnent des rôles à tenir, et des opportunités offertes ou fermées. Mais l'interaction demeure indéterminée en ce que les acteurs peuvent choisir de se positionner et identifier leurs interactants selon diverses combinaisons de statuts (qui sont multiples sans être illimitées). L'invocation de référents ethniques dans les interactions dépend donc du tour que prennent ces interactions et des enjeux qui les structurent⁸.

13.1.5. Les regroupements effectifs : d'un favoritisme difficilement démontrable aux placements à table

Il est difficile de dire si les multiples formes de revendications et d'imputations ethniques ou « raciales » signifient des loyautés et des regroupements effectifs. Une présomption courante veut que les Portugais disposent de plus grandes cohérence et loyauté intra-ethniques que les Maghrébins ou les Africains (un ancien ouvrier algérien : « *Le bâtiment il y a que des Algériens et des Portugais, les Arabes entre eux ne sont pas complices, ils se tendent des pièges. Les Portugais, ils sont racistes, c'est toujours eux les chefs* » [cité par Berretima, Chachoua et Kadri, 1993 : 106]). Si les soupçons de favoritisme ou de discrimination raciste se colportent vite sur les chantiers, la preuve formelle est rarement accessible aux acteurs : il semble qu'on ne puisse qu'osciller entre déni et exagération.

Par exemple, sur le chantier B1, trois coffreurs, malien, tunisien et portugais (ce dernier assez âgé et fatigué), ainsi qu'un manoeuvre malien, tous intérimaires, ont

⁸ Sur l'indétermination des statuts dans l'interaction, notamment au travail, on peut donc se reporter aux écrits de Strauss (1992 : 74-79) mais aussi de Hughes (1971c [1945] : 141-150).

travaillé ensemble un long moment. Au fil des semaines, la rumeur enflait sur le chantier, parmi les plus précaires, affirmant que le coffreur portugais travaillait mal et ne restait que parce qu'il était « de la famille du chef de chantier » : c'est-à-dire, selon les interprétations, qu'il était effectivement un parent du chef de chantier, ou (interprétation majoritaire) que les deux étaient liés parce que portugais. Le sujet de discussion était fréquent, et les trois collègues du coffreur en question lui faisaient sentir leur hostilité par des brimades (en l'insultant, le laissant porter seul du matériel lourd...). Et pourtant, dans le même temps, un autre coffreur intérimaire portugais, âgé, était remercié un vendredi soir ; sa disparition ne suscita aucun commentaire. [Notes d'avril 2003]

Le phénomène symétrique du favoritisme, à savoir l'exclusion discriminatoire, est également fréquemment rapporté :

Par Moussa par exemple, coffreur embauché sur A2 : « Pour être chef, il faut que tu sois soutenu par quelqu'un. Tu ne peux pas être chef à A quand t'es Noir. C'est vrai. Regarde, Patrick, il sait lire des plans, des trucs comme ça, il ne pourra jamais devenir comme Sebastien [jeune traceur]. » Moussa raconte ensuite son « intégration » dans une équipe de A, des Portugais d'une même famille (« il y avait le frère, le beau-frère... ») excluant systématiquement tout nouveau qu'on leur adjoignait, en l'accusant de ne pas savoir travailler : « Ils m'ont accusé de pas savoir me servir du vibreur, t'imagines ? » (Moussa est reconnu comme bon coffreur, et manier le vibreur est plutôt simple). [Note du 18/05/2004]

Ce qui, au fond, se trouve mis en accusation par les plus vulnérables des travailleurs des chantiers, c'est la possibilité pour quelques-uns d'avoir une certaine prise sur le travail et les emplois, de disposer d'un pouvoir qui leur permet de placer des proches et de renforcer ainsi leur position.

« Moi dans la société où je suis, certains des gens comme moi, et moi-même voient d'autres arriver, des Portugais, dans le chantier. Qui ne connaissent absolument rien. (...) On leur apprend à faire ceci, ceci, ceci. En quelques années, on les voit monter les qualifications, on est toujours comme manœuvres. Vous trouvez que cela c'est supportable ? (...) Quand on voit, quand tu vois sa qualification, tu dis "comment ?" Pourtant c'est moi qui lui ai appris à faire ça. Pourquoi ? Parce que si le chef est portugais, il fait venir son neveu ou son cousin, ou quelque chose comme ça. Il lui donne sa qualification tout de suite, pour qu'il puisse gagner. Et toi, tu restes toujours le manœuvre. »
[Coffreur, basse qualification]

« Quand je suis arrivé, entre les Portugais et les Arabes, ça n'allait pas à 100%. Parce que bon, les Arabes, ça faisait longtemps qu'ils étaient là. Ils étaient déjà en France, c'était comme ça. Et puis les Portugais ils ont pris la place. (...) Est-ce que les entreprises, aussi... Parce que c'est ça qu'il faut voir. Elles nous ont donné plus de chances ? Ça je pense. Je crois qu'un patron, quand il y a un jeune portugais, et de l'autre côté un Arabe, ou même un non Arabe... A l'époque c'était comme ça. Parce que moi je me rappelle, il y avait des bons compagnons arabes. Pas mal, ils étaient pas mal. Et puis un compagnon moyen, c'est lui qui est monté. Les stages, c'était pour les Portugais. (...) Moi j'ai amené un jeune, c'est de la famille. (...) Je lui fais devenir chef, je lui fais faire du traçage, le niveau, il faut voir s'il y arrive. Je lui donne une paie à peu près bien. »

[Chef de chantier]

Ce dernier extrait ne doit pas faire croire que tous les chefs portugais sont lucides sur les conditions de leur promotion et que, s'ils usent de l'avantage qu'on leur a donné pour favoriser certains de leurs proches, ils récusent le racisme qui leur a procuré cet avantage. Mais il montre en tout cas que l'on peut dissocier l'exercice du favoritisme de l'intention raciste. Si ce sont des Portugais qui mettent le plus en œuvre ce favoritisme, c'est qu'ils en ont davantage les moyens que les autres travailleurs des chantiers. Ils sont non seulement plus valorisés, mais plus stables et plus intégrés à une structure. Lorsqu'ils sont embauchés, ils sont en mesure de créer du collectif et d'imposer une certaine régulation conjointe avec leurs entreprises. Ce qui est interprété, après coup, comme solidarité interne des Portugais et égoïsme des autres, n'est que l'effet des structures d'emploi, de la solidité relative conférée aux statuts des travailleurs portugais⁹.

⁹ La solidarité interne des groupes « majoritaires » (au sens sociologique) et l'atomisation et l'égoïsme au sein des groupes « minoritaires » est un thème récurrent en sociologie. Thème délicat à aborder, car il s'agit aussi d'un reproche que les travailleurs majoritaires adressent aux minoritaires. Ainsi, analysant aux Etats-Unis dans les années 1940, un atelier composé principalement d'ouvrières blanches (parmi lesquelles les plus anciennes et les plus établies) mais aussi d'ouvrières noires, Everett C. Hughes montre l'exclusion systématique des ouvrières noires par le noyau des ouvrières blanches. Tandis qu'elles mettaient en place une régulation collective de la productivité de chacun afin de minimiser les écarts, les Blanches reprochaient aux Noires d'être incapables de s'entraider – Hughes montrant qu'une telle solidarité était plus dangereuse pour les ouvrières noires que pour les blanches (Hughes, 1971a [1946] : 273). Dans un autre cadre, celui d'une observation participante dans une usine de fabrication de couverts pendant les années 1950 en France, Renaud Sainsaulieu note à la fois la répartition sexuée et ethnique des postes et les commentaires que les hommes et les Français portent sur leurs collègues : « Aux fours, on est plutôt méprisant et protecteur envers l'atelier contigu où des femmes sont à la chaîne. Les jugements qui traînent traduisent une opinion sévère sur la solidarité des femmes : "Elles se bouffent entre elles. (...) Entre elles, elles se font des vacheries, si elles courent le matin, c'est pour attraper les meilleures places... elles fayotent". (...) "Ce qui a tant attiré ces étrangers : y'en a qui ont maintenant une maison, de l'argent ; ils sont venus avant la guerre, les Polonais, et maintenant, ils ne pensent qu'à eux, ce sont des égoïstes. Ils sont faux, il y a que l'argent. Et tous les jeunes Espagnols, ils sont rossés entre eux" (un vieux polisseur) » (Sainsaulieu, 1998 : 49). Enfin, ayant réalisé de nombreux entretiens avec des ouvrières spécialisées, Danièle Kergoat écrit : « Le groupe ouvrier féminin apparaît totalement atomisé – et non clivé comme les groupes masculins – : il se définit, dans son fonctionnement, dans la représentation qu'en donnent les ouvrières, comme un agrégat traversé par une intense concurrence interindividuelle – la solidarité serait l'apanage exclusif du

Une telle analyse est confirmée par l'observation des regroupements dans les réfectoires lors du déjeuner. Même si ce n'est pas là le plus déterminant dans l'organisation du travail et la répartition du pouvoir, le détour par les placements à table peut donner des indices sur la nature des liens existants. Sur tous les chantiers observés disposant de réfectoires, les regroupements se font principalement par employeur et par qualification, n'ayant donc qu'indirectement des effets de concentration ethnique. De ce fait, la cohérence du groupe des Portugais paraît alors plus grande dans la mesure où ils appartiennent aux entreprises les plus intégrées, tandis que les convives d'origine africaine (du nord et du sud du Sahara), ayant des employeurs et des statuts plus divers, sont davantage dispersés dans l'espace du réfectoire, et parfois solitaires (sauf si par exception ils dépendent tous d'un même employeur, par exemple une société de démolition, la concentration étant alors très poussée). Les Portugais ayant des statuts éclatés ou précaires participent généralement de cette dispersion. Il m'a été donné de voir deux cas d'exclusion d'un individu d'une table ou d'un réfectoire, permettant de révéler les critères tacites de regroupement :

Sur A1 tout d'abord. Là où je me trouve, il y a trois étages de vestiaires, et à chaque étage un réfectoire. Au premier se trouvent les salariés embauchés de A ; il n'y a quasiment que des Européens. Au deuxième, les intérimaires de A : une majorité de Noirs, notamment d'Africains, quelques Portugais et Maghrébins. Au troisième, les travailleurs du sous-traitant en démolition (activité qui requiert principalement des manœuvres) : uniquement des Africains, et moi qui me suis trouvé là par hasard, parce qu'à mon arrivée il n'y avait pas de placard au deuxième étage. Car sur ce chantier ce sont les chefs d'équipe qui, à l'arrivée des ouvriers, du moins des intérimaires, leur désignent un étage. Mais on peut ensuite changer (théoriquement) comme on le veut.

Un jour, alors qu'on se trouve à table, au troisième étage donc, un ouvrier blanc entre et commence à râler : « Pourquoi vous avez ouvert cette porte ? » (d'habitude la porte de la salle à manger est fermée, on passe par la salle des placards). Il se fait vite rembarrer : « Ici c'est chez nous. — Non, c'est pas chez vous. — Ça fait depuis toujours qu'on mange ici, il ne faut pas venir ici ! » Et le type se fait virer fermement, puis on rigole. Un second Blanc, un chef je crois, entre et demande où est je ne sais qui. On lui répond froidement, puis quand il est parti, on rigole à

groupe hommes ou du moins du groupe mixte – : le problème des « jalousies » revient comme un leitmotiv dans la quasi-totalité des entretiens » (Kergoat, 2001 : 108). Ce qui est commun à ces trois exemples, c'est (l'affirmation de) l'impossibilité de participer à l'autorégulation des ouvriers (par exemple à la restriction de production tant étudiée par la sociologie industrielle) et, par là, à l'honneur spécifique que procure cette régulation : honneur d'un groupe constitué par des pratiques collectives, qu'elles soient reconnues et valorisées par l'entreprise ou bien subversives.

nouveau. Les gars répètent entre eux : « On mange ici depuis quatre, cinq mois, ici c'est chez nous. » Puis ils parlent en soninké, et j'ai l'impression qu'on discute du Sénégalais, du Congolais et de moi (nous qui ne pouvons communiquer qu'en français), mais les regards demeurent bienveillants. Plus tard, un type de la sécurité du chantier, que je n'avais jamais vu dans ce vestiaire, noir mais de je ne sais quelle origine, vient dans la salle à manger. Les autres convives ne semblent pas le connaître non plus. Un d'entre eux lui fait signe : « Viens, mon frère, il y a des chaises. » [Note du 8/04/2002]

Avant de conclure à la volonté d'agrégation ethnique, il faut se souvenir que c'est moi qui rapporte l'épisode et que je suis blanc, mais manœuvre à ce moment-là, et que ma légitimité à manger dans le réfectoire n'avait jamais été contestée.

Sur B1 ensuite. Deux tables sont très majoritairement occupées par des embauchés de B et, simultanément, par des Portugais. Ayant un jour accompagné mon chef, je m'y trouve assis. Il y a un ferrailleur, noir, à côté de moi. Il est de FE, l'entreprise sous-traitante en ferrailleur. Alors que de nouveaux convives arrivent, on s'aperçoit qu'on manque de chaises. Fernando, chef d'équipe de B, dit à mon voisin ferrailleur : « Tu n'as pas vu que c'est B ici ? » Comme je crois que c'est aussi pour moi qui ne suis que stagiaire, je fais mine de ranger mes affaires, mais mon voisin m'arrête : « Reste ici », avec un regard énervé et déterminé. Justement, parmi les nouveaux convives joyeusement acceptés, il y a le chef de chantier de FE – un Portugais. L'argument de l'appartenance à l'entreprise est donc mensonger. Mais masque-t-il une volonté d'agrégation ethnique ? La table comporte aussi un chef d'équipe intérimaire italien et un ouvrier qualifié noir de B ; leur présence est régulière et indiscutée. [Note du 02/04/2003]

Les exclusions observées d'individus de certains lieux ou tables, bien qu'ambiguës, semblaient donc témoigner d'un souci d'entre soi hiérarchique plus qu'ethnique. Cependant, si les agrégations ne sont ethniques qu'indirectement, elles sont renforcées, à la marge, par des regroupements spécifiquement ethniques, d'ouvriers ayant des qualifications, métiers ou employeurs différents et ne se connaissant pas d'avant le chantier.

Sur le chantier B1, on trouvait par exemple à une même table des coffreurs intérimaires dépendant de B, des ferrailleurs intérimaires dépendant de FE et un maître ouvrier ayant trente ans d'ancienneté à B, tous arabophones. Il n'est pas rare, de même, que des coffreurs intérimaires portugais mangent à la même table que des coffreurs embauchés portugais.

Plusieurs petits groupes se reconstituent ainsi, parmi les précaires et marginaux, sur la base d'une langue mais parfois seulement d'une couleur de peau commune. Néanmoins ces indices demeurent minces. C'est l'organisation hiérarchique qui semble principalement commander les regroupements. Comment expliquer le contraste entre la force et la répétitivité du langage ethnicisant d'un côté, et la faiblesse relative des concentrations spécifiquement ethniques de l'autre ? Peut-être en avançant que l'invocation de l'ethnicité n'est pas, ou pas seulement, l'actualisation sur les chantiers d'un schéma plus global de relations interethniques, qui commanderait agrégations et ségrégations indépendamment des hiérarchies nées du travail, mais qu'elle est au contraire une manière de décrire l'organisation des chantiers et les rapports entre ouvriers qu'elle implique.

13.2. Du rapport de pouvoir concret à la production d'un stéréotype

Jusqu'ici, j'ai traité surtout du tracé des frontières, de labellisation, d'assignation et de revendication d'identités. Il est à présent question de stéréotypes¹⁰, c'est-à-dire du contenu placé derrière ces catégorisations. Comme annoncé en introduction, il apparaît que ces stéréotypes ne renvoient pas qu'à des dimensions hors travail (du type : « les Arabes sont des voleurs » ou « les Portugais sont petits »), mais s'ancrent dans les relations quotidiennes du chantier. Il faut donc essayer de voir comment l'on passe du concret d'une activité de travail et de relations aux autres ouvriers à la fabrication d'un stéréotype ayant pour attribut l'ethnicité voire la « race ». L'hypothèse est que les stéréotypes ne sont pas des représentations tout simplement fausses, ou retardataires, ou irrationnelles, sans fondement matériel. Les stéréotypes ont bel et bien un fondement matériel : non une substance telle que l'origine ethnique ou la « race », comme ils le laissent entendre ; mais des relations concrètes entre individus, en l'occurrence de domination. Deux exemples seront sollicités : les Portugais et les manœuvres africains, comme on l'a vu souvent appelés « *Mamadou* ».

¹⁰ Pour une définition du stéréotype, terme plutôt utilisé par la psychologie sociale, voir par exemple Yzerbit et Schadron : « Une définition sur laquelle s'accorderaient la plupart des auteurs, et assez proche du sens commun, présenterait les stéréotypes comme un ensemble de croyances partagées à propos des caractéristiques personnelles, généralement des traits de personnalité, mais aussi des comportements propres à un groupe de personnes » (in Bourhis et Leyens, 1994 : 129).

13.2.1. Les « Mamadou » vus du dessus : invisibilité de classe, visibilité « raciale »

Rappelons brièvement les caractéristiques des emplois de manœuvres et des individus qui les occupent, détaillées au chapitre précédent : les manœuvres sont presque tous intérimaires, et sont souvent de jeunes immigrants maliens, sénégalais, mauritaniens, parfois caribéens. L'absence de qualification ne désigne pas le manœuvre à une tâche en particulier (comme pour l'O.S.¹¹), mais à toutes les tâches subalternes, souvent solitaires, que peut fournir un chantier, ne demandant que de la force brute, tâches préalables à une opération, ou bien la terminant (marteau-piqueur et nettoyage, rangement). La multitude des opérations effectuées par le manœuvre n'entre pas dans un agencement organisé par lui ou même par un supérieur hiérarchique qui expliquerait globalement la marche à suivre, mais se dévoile au fur et à mesure, au gré des besoins des équipes. L'évolution professionnelle est hypothétique, empêchée par les employeurs et l'instabilité qui limite la familiarisation avec des techniques.

Habituellement, les manœuvres sont invisibles. Ils ne sont pas inclus dans les enjeux du travail : les problèmes réguliers du chantier, à propos desquels discutent ou s'invectivent ouvriers professionnels et chefs, ne sont jamais considérés comme étant également ceux des manœuvres. Ainsi partage-t-on rarement avec eux des considérations sur le savoir-faire ou les procédés sollicités. Et même parfois, on les exclut explicitement des discussions techniques, en arguant qu'« *ils n'y connaissent rien* ». Autre exemple : il est fréquent que les ouvriers d'un chantier, même « officiellement » amis, se soupçonnent mutuellement d'être des « *mouchards* » ; en revanche, ce soupçon ne plane jamais sur les manœuvres.

Lorsque les manœuvres sortent de cette forme d'inexistence, ou du moins d'indifférence, il semble que la singularité de leur situation appelle une manière spécifique de s'adresser à eux. On les rattache à une grande et unique fratrie imaginaire : quand un ouvrier ou un chef européen parle à un Africain d'un autre Africain (voire d'un Caribéen), il pourra lui dire « *ton frère* » ou « *ton cousin* ». Lorsqu'on leur adresse des plaisanteries ou des insultes « amicales », elles renvoient plus systématiquement qu'à d'autres à la « race », et l'absence de symétrie est alors particulièrement criante.

Ainsi, sur un chantier de rénovation où je n'ai travaillé qu'une journée, le jeune conducteur de travaux est très présent derrière les manœuvres, surveillant notre travail, notamment pendant que nous descendons de lourdes portes par les escaliers, commentant : « Eh bien alors ? Le problème, c'est que moi je peux la porter tout seul », « Vous dormez ? », etc. Je ne suis pas épargné par ses remarques, mais il en délivre de plus spécifiques à mon collègue Demba : « Tu as niqué ta femme numéro combien ce week-end ? » En quelques instants, Demba entendra d'un ouvrier portugais, à propos de la porte : « Tu l'emmènes en Afrique ? », puis de Tonio, le chef d'équipe : « Dégage-toi de la benne, te coince pas comme moi l'autre jour ! De toute façon, si tu meurs, il y a plein de Noirs ». Hassane, un autre manœuvre, sénégalais, commentait avec moi l'attitude du conducteur de travaux : « Le petit con, il dit toujours que tu n'as rien fait, même si tu travailles. Et il ne te parle jamais avec respect. Dehors, il n'oserait même pas te regarder ! Mais là, comme on fait du nettoyage, c'est le boulot, il se croit tout permis... » [Note du 28/06/2004]

Dans ce commentaire, se trouve inversée la proposition d'autres travailleurs immigrés, telle qu'elle est rapportée par Maryse Tripier : « *Dans l'usine je suis un ouvrier, dehors je suis un étranger* » (1990 : 142). Tandis que ceux-ci ont l'impression de mettre à distance leur statut d'étranger lorsqu'ils sont au travail, de pouvoir l'oublier, Hassane signifie que, sur les chantiers, il est dur d'oublier qu'on est un « Mamadou ».

Sur B2, je me trouve avec Fabrice et François, deux coffreurs, et Mamadou, un manœuvre. On coule du béton, on finit par en manquer, ce qui appelle cette plaisanterie : « (François) C'est tout ce qui reste ? Qu'est-ce tu as fait du béton, Mamadou ? — (Fabrice) Les Mamadou, c'est tous des voleurs. — (Mamadou, en souriant vaguement) Non, ça c'est pas vrai... — (Fabrice) Si, si, les Mamadou c'est tous des voleurs, il n'y a que la prison pour eux. » [Note du lundi 8/04/2002]

Tout le monde se retrouve à 8h au magasin pour chercher des outils. Fabrice bouscule l'un des manœuvres africains qui travaillaient au même étage que nous hier : « Tu ne dis pas bonjour ? », en rigolant. Un autre Africain entre, serre la main à Fabrice. « Voilà, ce Mamadou-là, il est bien », commente ce dernier. [Note du 5/04/2002]

En disant « le Noir », on applique une catégorie générale à un individu particulier, comme si cette catégorie générale le définissait prioritairement. Lorsqu'on dit « le Mamadou », le cheminement est plus complexe : on part d'un prénom (répandu), c'est-à-dire d'un signe qui

¹¹ Le *Dicobat* (Vigan, 2003) définit justement le manœuvre comme « *ouvrier non spécialisé* ». Là où, pour les manœuvres actuels du gros œuvre, ce dictionnaire induit en erreur, c'est qu'il donne pour synonyme « *aide* » (cf. chap. 12).

est originellement un marqueur d'identité individuelle, pour l'élever au rang de nom d'une catégorie de personnes, avant de redescendre vers les individus définis comme morceaux ou représentants de la catégorie. Le terme s'utilise, d'abord, comme dénomination d'un groupe tout entier : « les Mamadou ». Ensuite, en désignant une personne comme étant un fragment du groupe : « ce Mamadou ». Enfin, en appelant les personnes « Mamadou », en faisant comme si toute personne supposée appartenir à ce groupe avait comme prénom, c'est-à-dire comme marqueur théorique d'identité personnelle, « Mamadou ». Ici, on quitte sans ambiguïté le registre descriptif pour une catégorisation raciste des personnes, qui fond les individus concernés dans un tout supposé homogène dont les membres ne sont plus que des fragments ou des représentants. L'identité imposée est à la fois exclusive, au sens où l'on n'est perçu qu'à travers elle, et générale, dans la mesure où elle est partagée par d'autres individus avec lesquels on est par conséquent confondu.

« Mamadou » est un nom qui concentre la classe et la « race », et qui dans la pratique n'a quasiment pas d'équivalent pour les autres groupes. Un Blanc ne sera jamais appelé Mamadou, mais un Haïtien le sera alors qu'il n'a aucune chance d'avoir un tel prénom (marquant une tradition familiale musulmane). Cette désignation met en avant la « race », et elle éclipse la situation de classe (privation de pouvoir et précarité communes aux manœuvres) qui la rend possible. L'indifférenciation imaginaire qui frappe les manœuvres est nourrie notamment par l'interchangeabilité pratique que permettent les formes d'emploi, en premier lieu l'intérim. Cependant, le socle de la classe redevient apparent en certains cas. C'est ainsi que non seulement un Noir d'une autre qualification que manœuvre aura peu de chances de se voir appeler « Mamadou », mais il s'autorisera parfois à interpeller des manœuvres noirs par ce nom. Il s'expose cependant à des déconvenues, comme dans ce cas relaté par un manœuvre intérimaire qui rappelle à son collègue le sens raciste de l'appellation :

« La semaine dernière, j'avais plein de problèmes dans la tête, j'étais énervé, je me suis énervé, j'ai engueulé Max [un électricien guadeloupéen qui fut le premier sur le chantier à l'appeler "Mamadou"] : "Pourquoi tu m'appelles Mamadou ? Je m'appelle Touré, si tu me crois pas tu peux aller demander au chef pour vérifier. Parce que vous, vous croyez que tous les Noirs s'appellent Mamadou. Toi-même tu es Noir, est-ce que je t'ai appelé Mamadou ? Je t'ai demandé ton prénom quand on est arrivé sur le chantier, et je t'appelle par ton prénom. Toi tu m'as rien demandé,

tu as tout de suite commencé à m'appeler Mamadou. Alors maintenant, tu m'appelles Touré, ou je vais m'énerver !' »

13.2.2. Les Portugais vus d'en dessous : des petits chefs incarnés ethniquement

« Les Arabes, ça va, ils sont compréhensifs, mais les Portugais, il faut toujours qu'ils te fassent faire de leur manière, ils croient qu'ils savent mieux que toi. C'est toujours de la manière la plus difficile, même pour quelque chose qui est facile. (...) Les caralho, ils croient toujours qu'ils connaissent le boulot mieux que tout le monde. »

[Stagiaire en coffrage, zairois]

« Tous les Portugais sont des salauds. On est là pour travailler, pas pour courir. Mais eux te font courir. C'est ça qui rend le travail fatigant. Les Portugais, ils sont infatigables ! »

[Maçon intérimaire, haïtien]

« Moi, quand il y a un chef, je ne travaille pas : "Quoi ? Qu'est-ce que tu fous là derrière moi ? T'as rien à faire ?" C'est ça, les Portugais, toujours derrière toi. »

[Coffreur intérimaire, algérien]

« Les vrais racistes dans les chantiers, c'est les Portugais. »

[Coffreur au chômage, malien]

« J'avais un chef portugais la semaine dernière, il picolait, le matin, le midi, et puis c'était "vite ! vite ! Non ! Viens par ici ! vite ! vite ! vite !" , c'est pas possible. Tous pareils, les Portugais. »

[Manœuvre intérimaire, haïtien]

« Il y a deux types à problème : les Portugais et les Turcs. (...) Mais les Portugais, ils ont une faiblesse. Il y a un seul moyen de s'intégrer avec eux. Si tu travailles avec un Portugais et que tu connais le boulot mieux que lui, là c'est bon, tu t'intègres. Mais sinon il t'écrase. »

[Formateur en coffrage, avertissement à ses stagiaires avant leur période en entreprise. Aucun des stagiaires n'est portugais.]

« Le bâtiment c'est un boulot de merde, et c'est un Portugais qui a inventé ce boulot. Quand on l'attrapera celui-là, on va bien le niquer. »

[Poseur de pré-dalles zairois]

Le dernier commentaire résume sur le mode de la plaisanterie des réflexions courantes et souvent plus sérieuses¹². Toutes ces réflexions convergent dans une description des Portugais qui renvoie principalement à leur comportement au travail (et non à leurs mœurs, leur physique ou quoi que ce soit d'autre). Contrôler, inférioriser, imposer des modes opératoires... Ce qu'on attribue aux Portugais, c'est ce que l'organisation hiérarchisée des chantiers réserve aux chefs d'équipe (ou aux ouvriers remplissant cette fonction). Or, si les Portugais sont loin d'être tous à des fonctions d'encadrement de chantier, ces fonctions sont principalement occupées par des Portugais¹³. A ce titre, ils cristallisent l'hostilité des ouvriers pour au moins trois raisons déjà exposées dans les chapitres 6 à 8, et que je rappelle brièvement : 1) Ils sont des relais des politiques d'entreprise (de cadence notamment) dans le face-à-face physique, interpersonnel, avec les ouvriers. 2) Ils sont des contrôleurs, indiquant à la direction de chantier les performances de chacun, les intérimaires à remercier, etc. Ce rôle est bien plus important que dans d'autres industries puisque, en l'absence de convoyeur ou de temps unitaires prescrits, ils sont le plus fin relais de contrôle sur le chantier. 3) Ils ont été ouvriers professionnels avant d'être chefs d'équipe. Ce qui signifie d'une part qu'ils connaissent mieux les « trucs » des ouvriers pour dissimuler les détournements, aménager la pénibilité... Et d'autre part qu'il y a une dimension d'*englobement* de l'inférieur hiérarchique par le supérieur, dimension que les chefs d'équipe rappellent parfois par des pratiques d'humiliation.

Ce fait permet de mieux comprendre le contenu des stéréotypes portés sur les Portugais par les ouvriers du bâtiment. Mais dire que ces généralisations décrivent fidèlement la réalité serait reproduire l'invisibilisation qui frappe les nombreux Portugais sans pouvoir. Ceux-ci, facilement soupçonnés d'être des relais souterrains de l'encadrement, se retrouvent prisonniers de stéréotypes qu'ils ne contribuent pas, ou peu, à forger.

¹² Il faut préciser qu'aucun de ces commentaires n'a été suscité par une question portant spécifiquement sur les Portugais. Soit ils ont été recueillis en situation, pendant le travail ou dans les vestiaires, produits d'une expression non provoquée, soit ils l'ont été en entretien suite à des questions portant plus généralement sur les conditions de travail.

¹³ On se référera au chapitre précédent pour une estimation chiffrée de cette affirmation. Par exemple, dans l'entreprise dont on a étudié le fichier du personnel, seulement 11% des ouvriers nés au Portugal sont chefs d'équipe, mais 67% des chefs d'équipe sont nés au Portugal. Notons que les effectifs mentionnés au chapitre 12 ne distinguent que les étrangers ou immigrés portugais, alors qu'un certain nombre de Français et de personnes nées en France sont des descendants d'immigrés portugais et considérés comme « portugais » par les acteurs des chantiers.

Par ailleurs, il est frappant de relever dans les discours la symétrie entre la stigmatisation des Portugais comme « mauvais chefs » et l'indulgence envers les Français. Soit absous, soit absents de ces discours, les Français bénéficient d'une comparaison flatteuse, censément dépourvus de tous les défauts attribués aux Portugais. Là encore, les exemples sont nombreux et renvoient aux conditions d'emploi et de travail :

« J'ai vu embaucher deux Portugais devant moi, qu'est-ce tu peux faire. Parce que le chef de chantier, il est Portugais. (...) Si c'est un chef de chantier français, là peut-être il voit les gens qui travaillent, les gens qui travaillent pas, donc il sait. Mais le chef de chantier, il montait que les bras droits. Surtout les Portugais. »
[Coffreur au chômage]

Moyoro, un manœuvre, a reçu un chèque en bois de l'agence d'intérim alors qu'il travaillait sans papiers. Il l'a découvert en voulant retirer l'argent à la Poste. Il est retourné voir l'agence d'intérim, qui a nié. Moyoro en est resté là. Les gérants de l'agence sont semble-t-il portugais et maghrébin. Moyoro conclut : « Les Français, ça va, il n'y a pas d'histoires. Mais les Portugais et les Arabes, c'est pas bon. »

« C'est le chef à déclarer que "j'ai un ouvrier qui a eu un accident". Mais la plupart... bon j'accuse pas, tu vois, parce que, les Portugais sont racistes, souvent... Il y en a. Beaucoup. Des chefs. La plupart, ceux qui sont arrivés comme ça, ce sont des chefs portugais. Mais avec les chefs français, on n'a jamais eu de ces problèmes. »
[Coffreur]

« "Fais ça ! Fais ça !" Attends, faut pas trop se presser non plus, faut pas déconner. Les chefs français, ça va. Il s'en fout, il dit rien, il te dit de faire, tu fais, et c'est tout. Dans les chefs portugais, il y en a qui sont bien, mais il y en a qui sont cons. Il y en a qui sont très cons. Mais des fois, il faut l'accepter. Quand on n'a pas les moyens. »
[Manœuvre]

Il est vrai que les Français sont physiquement absents des chantiers, ou bien présents de plus loin car hiérarchiquement supérieurs. Ils délivrent des ordres plus généraux et exercent un contrôle plus lâche que les chefs d'équipe ou les ouvriers disposant de fonctions de commandement. Ainsi, dans un contexte d'affaiblissement de la notion d'employeur, de brouillage de la visibilité du « commanditaire », les enjeux et les luttes sont ramenés à l'espace du chantier. Les patrons ou les cadres « français » sont épargnés, bien qu'ils déterminent depuis leurs bureaux l'organisation du travail sur le chantier.

13.3. Loyautés ethniques contre loyautés de classe ?

Mettre l'accent, comme il a été fait ici, sur l'invocation de référents ethniques, ne signifie pas qu'il s'agisse de la seule dynamique à l'œuvre. D'autres manières de parler des chantiers, de s'y orienter, d'y agir, sont repérables. Une question se pose alors : comment, pour les acteurs, le classement des personnes selon leur place dans le processus de production s'articule-t-il avec le classement ethnique ? De ce qui a été dit plus haut, on déduit que l'articulation est nécessaire. Il est difficile d'intervenir sur un chantier sans se positionner par rapport à la hiérarchie ethnico-professionnelle, sans, au minimum, clarifier pour soi et pour les autres sa propre place. Cette articulation est-elle un affrontement ? Une réponse marxiste simpliste consisterait à dire que l'invocation de l'ethnicité obscurcit, mystifie la seule vraie division qui soit : la division en classes. J'essaierai de nuancer cette thèse, en montrant que dans la pratique l'articulation est plus ambivalente. J'utiliserai la notion de « situation de classe » (d'un individu) plutôt que de « classe » (sociale). Cela permet de soutenir à la fois que la division du travail conditionne les regroupements, et que ces derniers restent cependant en partie indéterminés, dépendant d'un travail politique et symbolique. Et cela implique de caractériser la place de chacun selon les divers critères de l'organisation du travail (salarié ou non, ouvrier ou non, métier, qualification, identité de l'employeur, statut d'emploi...), plutôt que d'effacer ces critères dans le but de rassembler les acteurs dans de grands agrégats présumés homogènes. Parce qu'elles ne sont pas évidentes, les frontières, aussi bien dans leur nature (ethnique ou de classe) que dans leur tracé, résultent d'un travail politique quotidien des acteurs ; un travail dont l'issue demeure toujours incertaine, toujours à redéfinir. L'enquêteur en sociologie peut témoigner de ce travail, mais il ne peut pas, autrement qu'en son for intérieur, décider à la place des acteurs des « bonnes » ou des « vraies » frontières. En revanche, il est possible de montrer les limites pratiques, les impossibilités et les contradictions que telle ou telle identification impose.

13.3.1. Deux définitions de la situation qui s'affrontent et se rencontrent

L'articulation des hiérarchies professionnelles et des classements ethniques décrites dans ce chapitre et le précédent laissent imaginer deux choses : 1) ce qui peut apparaître comme

loyauté ethnique est peut-être une loyauté de classe, ou inversement, dans la mesure où position dans le processus de production et origine ethnique se recoupent ; 2) les loyautés ethniques et les loyautés de classe sont en concurrence dans la définition de la situation et des attitudes à adopter. Les deux tendances peuvent paraître contradictoires, mais il semble qu'on les retrouve bien toutes deux dans la réalité.

Les discours portés en tant que « Noirs », ou en tant que « Noirs et Arabes », voire en tant qu'« immigrés » se constituent en discours d'opprimés qui par conséquent recourent (sans les épouser complètement) des frontières de classe. C'est, à la limite, conforter la solidarité de classe en lui conférant une source de loyauté supplémentaire, celle liée à l'origine (et au traitement fait à cette origine). Lorsqu'on est noir et manœuvre, il y a peu de contradiction à se revendiquer noir et dans le même temps se revendiquer manœuvre, si bien que les identifications en termes de classe et en termes ethniques ou raciaux sont complémentaires.

Il en va autrement des ouvriers européens, dont la revendication ethnique appelle une domination sur d'autres origines au sein de l'organisation du travail. Lorsqu'ils ne sont pas en position de dominer, ils se trouvent partagés entre cette revendication ethnique et la solidarité de classe. Ou plutôt, ils sont prisonniers du fait que l'une interdit l'autre.

Ainsi le coffreur intérimaire portugais de B1 dont il était question plus haut, soupçonné d'être favorisé par un chef d'équipe, et du coup brimé au quotidien par ses collègues (maghrébins et africains), me tenait ce discours : « T'es Français ? — Oui. — Il n'y en a plus beaucoup dans le bâtiment, à Paris. Avant, il y en avait. Mais maintenant, il n'y en a plus. Les Français de souche, c'est bien. Mais les Arabes, les Noirs, c'est de la racaille. — Tu trouves vraiment que ceux qui sont là, c'est de la racaille ? — C'est pas la même mentalité que nous. » [Note du 24/04/2003]

Cause ou effet du rejet qu'il subissait ? Difficile à dire, mais en tout cas il lui devenait impossible de nouer des liens fructueux de solidarité avec ses proches collègues de travail. A l'inverse, l'affirmation d'une solidarité de classe peut amener à mettre à distance son groupe :

Ainsi sur C, un délégué du personnel discute avec un coffreur embauché, portugais, du fait que les salariés râlent mais, face aux chefs, se « dégonflent » souvent. Le coffreur : « C'est tous des chameaux, les Portugais. » [Note du 4/03/2004]

Parce qu'il est rendu improbable par la segmentation des emplois, un rapprochement de l'ensemble des ouvriers demande un lourd travail de coopérations quotidiennes et de solidarité en paroles. Concernant les actes de coopération, ils ont été décrits au chapitre 8 ; pour ce qui est des paroles, on peut citer cet épisode de fin de journée, où le rapprochement est même exprimé de manière poétique :

A la fin de la journée, aux lavabos, se retrouvent un jeune Africain (j'ignore son origine nationale) et un vieux Portugais. Le Portugais s'adresse à l'Africain : « Avec cette merde, je noircis, je deviens comme toi. Toi par contre, ça doit être la poussière, tu blanchis ». L'Africain, qui dit être boiseur, présent depuis novembre sur le chantier (« premier intérimaire ! »), se plaint de ce que le chef (portugais) l'engueule constamment, alors qu'il connaît son boulot. « Le chef, lui répond le Portugais, même si tu tires la langue comme ça, jamais il ne dira que tu as fait du bon boulot. » [Note du 03/04/2002]

13.3.2. Un cas particulier : être « français » sur un chantier

Sur le chantier D, Ilinho, qui semble m'avoir rapidement à la bonne et m'appelle pour différentes tâches, me demande : « Il faut que tu m'expliques pourquoi un Français se trouve dans la ferraille. Ça fait treize ans que je fais ce métier, je n'en ai pas vu un seul. Si, mais des cons. » [Note du 1/07/2004]

Il est symboliquement délicat d'être un « Français » (c'est-à-dire né en France, blanc et doté au minimum d'un prénom « traditionnel » français) sur un chantier. On y est vite pris soit pour un chef, soit pour un « con ». Parce que les Français sont promis à davantage, parce qu'ils n'ont pas les parcours et les obstacles de leurs collègues étrangers ou immigrés, ceux qui travaillent sur les chantiers sont suspects. Le fait d'être plongé dans « la masse » des ouvriers engendre paradoxalement un sentiment de solitude. En témoignent toutes les fois où, rencontrant un ouvrier français qui s'apercevait que je l'étais aussi, je recevais des témoignages de son contentement (« Ah, enfin ! », « il n'y en a plus beaucoup », etc.).

Le discours des quelques Français rencontrés est ambivalent : conscients, par leur classe et leur métier, d'être dans une situation qui les expose soit à dominer, soit à concurrencer (et être concurrencés par) des travailleurs immigrés, ils ne peuvent que difficilement faire le partage entre les torts attribués à cette concurrence et la revendication d'un statut et de qualités spécifiques en tant que Français.

« — S'il n'y avait que des Français dans le bâtiment, il y a longtemps qu'on aurait le... [la retraite] comme la SNCF. Mais comme on travaille avec des émigrés, on n'a pas le droit d'arrêter avant 60, 65 ans.

— *Et pourquoi ? Quel est le rapport ?*

— Un rapport thunes. Un émigré, plus tu le gardes, et plus tu gardes de fric. Donc le bâtiment, c'est quoi, allez on va dire 90% d'émigrés. (...) Donc, c'est pas grave s'ils travaillent jusqu'à 60, 65 ans. C'est pas la SNCF. Où tu n'as que des Français. Donc là, ils ont eu des lois qui ont fait que. Si ça avait été que des Français dans le bâtiment, à 50 ans on était à la retraite. Par obligation, le travail c'est très dur. C'est trop dur. On est usés, par rapport à... ça y'est, je traîne sur les chantiers maintenant. »

[Chef de chantier ferrailage, 56 ans]

Sur A2, je papote au vestiaire avec Alexandre, un coffreur intérimaire. On parle du temps, et je raconte avoir bossé sous la neige pendant une journée. Ça énerve Alexandre : « C'est pas normal, on ne devrait pas travailler dans ces cas-là. Avant, ce genre de trucs, ça n'arrivait pas. La mentalité n'était pas pareille. La mentalité a changé depuis qu'il n'y a plus de Français. Avant, s'il pleuvait, les gars se mettaient à faire un tarot au vestiaire. Mais c'est pareil, ils ont cassé les prix. D'abord t'as eu une vague de Portugais, puis de Turcs, et puis maintenant les Africains... » [Note du 12/05/2004]

Sur D, Brahim, un ferrailleur intérimaire d'une cinquantaine d'années, quitte le chantier au bout de quelques jours. D'origine algérienne (et à ce titre ordinairement considéré comme « arabe » sur le chantier), il a fait la majeure partie de sa vie en France et détient la nationalité française, ce qu'il revendique en me disant, avant de partir : « Il y a trop de cris, j'en ai marre, ils gueulent sur tout le monde. Je suis un ouvrier français, moi, je ne suis pas n'importe qui. » [Note du 16/07/2004]

Lorsqu'ils analysent la vulnérabilité individuelle des travailleurs du bâtiment (qui a pour conséquence leur vulnérabilité en tant que collectif), même en l'inscrivant dans un discours de classe (« *c'est la faute aux patrons qui font ça pour nous diviser* »), les ouvriers français risquent d'emprunter un discours raciste. Plutôt hostile, lorsque le locuteur se trouve à égalité de position avec ceux qu'il dénigre. Plutôt paternaliste lorsque, par son parcours et par son statut privilégié de Français, il tient une fonction de commandement.

Sur A1, j'ai travaillé durant trois semaines avec deux ouvriers qualifiés, embauchés qui, en tant que Français, revendiquaient à la fois des qualités propres et des droits spécifiques, qu'ils estimaient d'ailleurs menacés. Un jour où nous prenons une courte pause en attendant l'arrivée du béton, l'un d'eux me demande : « Tu fatigues ? — Je commence... — Et encore, t'as de la chance d'être avec deux

Français. Si t'avais été avec des Portugais, ils auraient été tous les deux près du trou, et toi tu aurais chargé les brouettes et tu les aurais transportées ! Et les mecs, ils diraient de te grouiller. — Et si j'étais avec des Africains ? — Là, ce serait toi qui serait le chef ! » L'un des deux, François, me parle un jour des « mouchards » : « Il y a plein de mouchards, ici. Qui vont dire au chef ce que tu fais. Les Portugais, c'est tous des mouchards. — Comment ça se fait ? — Je ne sais pas, c'est leur truc. » Un jour que nous croisons des sous-traitants d'une origine indéterminée, il lâche : « C'est quoi, ça encore, des Yougoslaves ? Il n'y a plus de Français ici, même nulle part. Regarde-moi toute cette racaille ! C'est une vraie poubelle la France. L'autre jour je vais à la foire du trône, tu vas à la foire du trône, tu vois que des Blacks et des Arabes ». Humiliant fréquemment les manœuvres, François estimait malgré tout : « Tu vois des boiseurs, ils ne font rien, et c'est le manœuvre qui fait tout le boulot. Ça ce n'est pas normal, aussi, ce sont les manœuvres qui font tout le sale boulot, et ils sont payés une misère. Et on ne leur apprend rien, il faut qu'ils restent à leur place. » [Notes d'avril 2002]

Il semble que plus les Français sont bien placés dans la hiérarchie des chantiers, moins leur place est menacée, plus ils sont à la fois détendus et paternalistes, éventuellement méprisants à l'égard du commun des ouvriers. Plus ils sont insérés dans ce « commun », plus ils oscilleraient entre solidarité et agressivité.

Pour conclure, si le racisme s'observe dans les relations au travail, au niveau des interactions quotidiennes, c'est qu'il intervient d'abord, structurellement, au niveau de l'organisation du travail et des emplois. Sous ces deux angles, le racisme n'apparaît pas comme dérive ou débordement de préjugés incongrus fabriqués en dehors de l'entreprise. Il intervient comme partie intégrante de l'activité de l'entreprise. Au niveau organisationnel, le racisme intervient comme un principe parmi d'autres de gestion de la main-d'œuvre, plus ou moins explicité. Il consiste à dévaloriser matériellement et symboliquement la force de travail (ou une partie de la force de travail), au nom d'une spécificité irréductible imputée à la catégorie de personnes dévalorisée. Au niveau des interactions sur le chantier, il passe par l'utilisation de référents ethniques comme moyen de mettre en forme le milieu de travail. La mobilisation de ces référents ne semble pas, dans le cas du bâtiment francilien, être le rappel d'une hostilité fondée et active hors travail, modérée sur le chantier pour les besoins de la coopération (hypothèse de Burawoy), mais bien une manière de figurer les enjeux de répartition du pouvoir et des ressources dans le travail.

Cela étant, la mise en avant de l'ethnicité n'est pas le seul moyen de se repérer sur les chantiers. Les attributions et revendications liées au métier ou à la classe, par exemple, concurrencent le langage ethnique dans les descriptions du bâtiment. Si la définition ethnicisante de la situation ne se déduit donc pas mécaniquement des rapports de travail et se trouve en lutte avec d'autres types de description, il reste qu'elle se fabrique, s'adapte et prend sens par et pour ces rapports. Car elle n'en est pas qu'une description : elle est aussi une arme politique de maintien (et, peut-être, de contestation) de rapports de domination, le recours à l'ethnicité produisant une essentialisation propre à rigidifier certains antagonismes, et à en occulter d'autres.

CONCLUSION GENERALE

A – Loyautés incertaines : un résumé

Pour des raisons différentes selon les périodes historiques, et en dépit des métamorphoses du profit depuis la Seconde guerre mondiale, le bâtiment n'a jamais vraiment manifesté une considération importante à l'égard de ses salariés. Les entreprises ont constitué leur politique sur le partage le plus avantageux possible de la valeur ajoutée, sans trop chercher à valoriser leur main-d'œuvre dans un objectif de croissance et/ou de « conquête de nouveaux marchés ». Aujourd'hui, les stratégies des grands groupes du bâtiment sont devenues déterminantes, même si elles ne représentent qu'une part minoritaire du volume d'affaires. Or pour ces majors, la production de bâtiments semble être tout autant, sinon plus, un moyen de conquérir d'autres revenus, issus des concessions (autoroutes, parkings, services urbains, équipements publics...) et d'activités à haute valeur ajoutée liées à la construction (rôle d'ensemblier, comprenant le financement, la conception et la coordination des bâtiments), qu'une source directe de profit. La valorisation de la main-d'œuvre reste donc un objectif secondaire, pour ne pas dire que sa dévalorisation constitue un objectif prioritaire. La poursuite de cet objectif passe par plusieurs voies :

1) Du point de vue de la structure productive, le recours à l'externalisation, qui s'appuie sur (et renforce) des divisions en fonction du métier : le coffrage est (jusqu'à quand ?) le métier le plus valorisé, tandis que le ferrailage l'est moins, matériellement et symboliquement (c'est encore plus vrai pour le poste de manœuvre, dont on peut considérer dans la forme actuelle qu'il s'agit presque d'un « métier »).

2) Du point de vue des statuts d'emploi, la précarisation des salariés, le rétrécissement de fait des garanties statutaires attachées au salariat – par le biais notamment de l'intérim.

3) Du point de vue du profil social des salariés, l'utilisation massive de travailleurs immigrés, dont les logiques migratoires, qui comprennent à la fois leurs projets et leurs conditions de

séjour (légal notamment), fabriquent un rapport au travail relativement différent de celui des travailleurs grandis en France.

L'externalisation et la précarisation des travailleurs divisent le collectif de travail : site de travail (chantier) et entreprise d'appartenance sont déconnectés (en gros œuvre seulement, un chantier peut compter une dizaine d'employeurs). Une telle division sert la taylorisation du processus de production, du moins cet aspect particulier du taylorisme qu'est la séparation entre concepteurs et exécutants – dans un secteur où elle a été historiquement difficile à instaurer. On a pu voir quelques domaines décisifs où cette coupure entre concepteurs et exécutants est mise en jeu : la prise en charge de la sécurité, la détermination des cadences, la définition des techniques et des modes opératoires.

Mais la dévalorisation et la précarisation de la main-d'œuvre en viennent à menacer la production, en raison de certains phénomènes qu'elle suscite : 1) fuite massive, continue, du secteur, aussi bien des personnes nées en France qui ne veulent pas y entrer, que des immigrés qui y travaillent et veulent en sortir ; 2) difficultés des individus à acquérir des compétences (et parfois refus d'en acquérir en raison d'une trop faible reconnaissance), ce qui a pour conséquence, au niveau collectif, de menacer le renouvellement des savoir-faire ; 3) au quotidien, absentéisme, instabilité, déloyauté, désintérêt pour la qualité du travail, parfois sabotage ou vols de la part de salariés.

Pour parer un tel danger, et tout en maintenant un cadre précaire, les employeurs ou leurs délégataires s'attachent certains salariés en leur accordant des protections spécifiques, généralement informelles. On observe ainsi la formation, à tous les niveaux (entreprises, agences d'intérim, chefs de chantier) d'une division centre / périphérie (ou noyau / volant). Une telle division renforce l'éclatement des collectifs de travail. Deux individus de condition égale du point de vue du métier, du statut d'emploi, de l'employeur officiel, de la qualification (par exemple deux ferrailleurs d'une entreprise sous-traitante employés par une agence d'intérim) peuvent cependant être inégaux du point de vue du degré d'intégration à un « noyau » (l'un des ferrailleurs peut être attaché, d'un chantier à l'autre, soit à l'entreprise sous-traitante, soit au chef de chantier, tandis que l'autre n'a été envoyé que pour quelques jours ou quelques semaines). C'est pourquoi, s'il y a bien des travailleurs pris dans des systèmes d'emploi précaires et subissant réellement une instabilité (ceux-là sont facilement

identifiés à la « périphérie » du collectif), nombreux également sont ceux qui, quelque part entre le centre et la périphérie, demeurent précaires tout en étant stables : ce que les utilisateurs de cette frange de la main-d'œuvre veulent maintenir, c'est moins une instabilité réelle que la menace de l'instabilité, moins la précarité effective et le turn-over incessant que l'incertitude accompagnant une position de fait pérennisée.

Les protections mises en place par les différents échelons de gestion de la main-d'œuvre restent partielles, sélectives, parfois fragiles. Elles revêtent deux formes : 1) Des allégances individuelles : fidélisation de chef de chantier à salarié, ou de commercial d'intérim à intérimaire, où la garantie d'un emploi relativement stable a pour contrepartie celle d'une plus grande loyauté du salarié. Il s'agit d'obligations inter-individuelles, informelles, plus ou moins solides, où se mêlent à la fois la coopération de deux acteurs et la domination de l'un d'entre eux. 2) Une segmentation des travailleurs où le clivage selon l'origine réelle ou supposée s'avère décisif. Les employeurs utilisent de préférence les travailleurs d'une (ou de) certaine(s) origine(s) (Européens), et ont tendance à rejeter les autres dans des métiers ou des qualifications moins valorisés. Le recrutement par cooptation (par connaissance personnelle) assure le lien entre les deux formes de protection de certains salariés, ainsi que leur renforcement mutuel. Il est certes mis en œuvre par des travailleurs qui trouvent ainsi un emploi à des proches, mais il est surtout très recherché par tous les types d'employeurs du secteur. En effet, en raison des conditions de travail, le recrutement se fait davantage sur la base de qualités sociales (disponibilité, obéissance, assiduité...) que professionnelles. Le recrutement par cooptation a pour avantage présumé de susciter lesdites qualités chez la personne embauchée, ne serait-ce que parce qu'elle engage également la personne qui l'a recommandée.

Toutes ces protections sélectives ont pour objet et pour effet de « limiter les dégâts » pour les entreprises. Les dégâts, ce sont la déloyauté et l'absence de fiabilité, qui sont les réponses des salariés à la précarité de leurs conditions d'emploi et à la dureté de leurs conditions de travail. Ceux qui se savent relativement protégés auront davantage tendance (parce qu'ils y ont davantage intérêt) à « mettre du leur », à s'investir et à se montrer fidèle. Aussi ces protections forment-elles la trame des « contrats implicites ». Elles construisent l'engagement tacite qui permet de dépasser (un peu) la défiance contractuelle. Mais il faut aussitôt rappeler que ces « contrats implicites » ne concernent que certains salariés, et qu'ils n'ont même de

sens qu'autant que le collectif de travail est divisé et hiérarchisé. On institue ces protections pour quelques-uns, tandis que d'autres sont rejetés dans le jeu volatile du marché.

Sur le chantier, le recoupement partiel entre des hiérarchies professionnelles et des découpages ethniques, impliqué par les processus qui viennent d'être décrits, invite les acteurs à une lecture ethnicisée. C'est-à-dire qu'il arrive que l'imputation ethnique prenne le pas sur d'autres manières d'appréhender le monde, notamment en termes de rapports de classe (même lorsqu'il s'agit de décrire les rapports de classes en termes ethniques, un déplacement s'opère). Certes, les acteurs des chantiers n'ont pas une seule manière de voir, ethnicisante, des chantiers. Mais ils sont toujours obligés de s'y référer ou de se positionner par rapport à elle, à moins d'une dénégation militante de toute lecture ethnique – qui resterait cependant une reconnaissance de son poids.

B - « Archaïque », le bâtiment ?

C'est une présomption courante : le bâtiment serait un secteur « archaïque », « retardataire ». Des relations de travail liées à la famille, des discriminations fondées sur des catégories racistes qui rappellent la colonisation, des rapports humains à l'apparence rude... voilà qui placerait le bâtiment en marge d'une société qui n'en serait plus là. C'est à voir : sans doute des lecteurs ont noté des points communs avec d'autres secteurs professionnels aux atours plus policés – de même qu'il y a des points communs, inversement, avec des univers de travail plus durs. Et, surtout, il est douteux d'incriminer le « retard » de phénomènes dont on sait, pour les avoir observés, qu'ils sont bel et bien contemporains : par rapport à quel présent ou quel avenir, à quel plan de civilisation des mœurs seraient-ils en « retard » ? On adopterait, avec cette idée, une posture plus morale que scientifique, plus péjorative que descriptive.

Néanmoins, la posture inverse poussée à l'extrême (« tout est résolument contemporain et prend sens par rapport au présent »), qui grosso modo a été la mienne, pose également quelques difficultés. En dépit des précautions de l'introduction générale visant la généralité du schéma de l'apartheid professionnel, les chapitres qui précèdent trahissent un certain fonctionnalisme. Ils laissent peu de place aux éléments paraissant fortuits, ou plutôt décalés. Une hypothèse n'a pas été mobilisée ici : celle qu'il puisse y avoir un hiatus entre les

différentes dimensions des entreprises, et qu'on ait affaire à un « *modèle organisationnel asynchrone* », pour reprendre l'expression de Danièle Linhart (1994 : 66-68). Pour reprendre les catégories de cette dernière, la volonté de « moderniser » le fonctionnement interne des entreprises – centré sur la qualité et la variété des produits – et l'organisation du travail – qui a besoin de la participation des salariés pour répondre aux objectifs de qualité – se heurterait à des relations sociales inchangées, fondées sur la méfiance (sinon le mépris) des directions à l'égard des exécutants. D'un côté, les entreprises du bâtiment suivraient un mouvement plus général de « modernisation », par exemple en empruntant les voies apparemment paradoxales de la centralisation (par la normalisation, l'imposition de procédures, de codifications) et de la décentralisation (par la multiplication des « centres de profit »). De l'autre, elles entretiendraient une dévalorisation matérielle et symbolique de leur main-d'œuvre qui contrasterait avec l'affichage de qualité des produits et de « civilisation » des chantiers.

Décalage ? Sans doute. Mais le décalage semble assumé. Les entreprises ne sont pas fermées à l'idée d'un management participatif : simplement, elles le réservent à une minorité, en essayant de calculer l'effectif minimal que doit compter cette minorité – arbitrage entre la minimisation du coût du travail et la qualité des constructions. La principale évolution historique tient peut-être moins à un hypothétique mouvement de l'« archaïsme » vers la « modernité », non plus à un maintien rigide d'antiques relations sociales, mais à une dualisation croissante des effectifs, entre ceux qui font l'objet d'une attention spécifique, d'avantages, de privilèges, d'écoute, et ceux qui demeurent considérés comme les exécutants dont le cerveau, à la limite, n'intervient que comme élément perturbateur.

C - Métamorphoses du « collectif » de travail

D'hier à aujourd'hui, il faut toujours des êtres humains pour produire un bâtiment, et des êtres humains qui travaillent *ensemble*. Il y a toujours un « collectif de travail » : l'individualisation totale n'est ni souhaitable ni possible, puisque le travail de construction est affaire de coopérations. Mais la taille, les formes et la structure dudit collectif varient. Là où l'égalité de condition recule, parce que les garanties statutaires découlant du salariat sont battues en brèche (légalement ou illégalement), la solidarité se présente comme une option moins

évidente. Les relations informelles se multiplient, prenant notamment la forme de réciprocités entre inégaux.

Le développement de la sous-traitance a pour effet de substituer une gestion décentralisée (« en cascade ») de la main-d'œuvre au face à face entre la direction d'entreprise et la masse des ses exécutants – opposition toute théorique, sans doute jamais pleinement vérifiée dans le bâtiment. On se trouve alors devant une longue chaîne de partenaires qui, pour être liés par des contrats commerciaux, n'en sont pas moins pris dans des relations hiérarchiques. Les patrons d'entreprises sous-traitantes, les commerciaux d'intérim, les chefs de chantiers (dont les directions disent qu'elles en font des « *patrons de PME* ») : tous ceux-là constituent leur territoire propre, quoique dominé, gérant à leur manière des salariés séparés des autres travailleurs du chantier. Il semble que l'objectif (partiellement atteint) de la gestion actuelle de la main-d'œuvre dans le bâtiment soit de ne « faire tenir » le collectif de travail que par une succession de liens verticaux (hiérarchiques) que les directions d'entreprise générale se chargeraient de coordonner, en éliminant les liens horizontaux que pourraient tisser les exécutants entre eux¹. Evidemment, l'accomplissement parfait de cet objectif est impossible car, même séparés par des employeurs, des statuts, des salaires différents, les exécutants doivent coopérer pour produire. La coordination planifiée par des ingénieurs ne suffit pas.

Mais on a vu, notamment dans les chapitres 3, 7, 8 ou 13, combien cette coopération est incertaine, combien les loyautés qu'elle est susceptible d'engager sont fragiles, combien maintenir une « vie horizontale » est problématique. En l'état actuel, il est clair que les petites associations clandestines, les fugaces mouvements d'humeur collectif, les discours communs dénonçant les directions s'affrontent à tout autant d'antagonismes et de déchirements internes, de trahisons et de méfiances. Si des liens horizontaux existent, s'ils permettant parfois de sanctionner ceux qu'on considère comme des « mouchards », il semble qu'aucune organisation stable ne puisse en émerger, qui engendrerait une résistance (ce qui suppose une discipline) collective.

¹ Pour une vision plus générale et analytique des liens verticaux et horizontaux dans les relations de domination, voir Scott (1990, et en particulier : 62-63).

D - Good people and dirty work

« *Braves gens et sale boulot* » : l'expression est de Howard Hughes. En disant « sale boulot », on peut penser aux tâches et aux conditions pénibles des chantiers², qui correspondent à ce que les Anglo-saxons appellent les emplois « 3D » pour « *dirty, dangerous and demanding* » (sales, dangereux et exigeants). La pénibilité du travail n'est toujours apparue dans cette thèse que comme une ombre, une donnée sous-jacente autour de laquelle se nouent les relations sociales, sans être précisément décrite – mais c'est peut-être davantage le travail des ergonomes, des médecins ou des psychopathologues. Les travailleurs du bâtiment se présentent souvent comme ceux qui ne « *prennent que la merde* », qui font ce que les Français (les « braves gens » pourrait-on dire) ne veulent pas faire, ce sans quoi pourtant les Français ne vivraient pas comme ils vivent – des bâtiments. Ils se disent dominés et exploités par ce qu'on nommera, faute de mieux, la « société globale », et pas seulement par des patrons en particulier. Et pourtant, au quotidien, aucune « société globale » ne vient les commander et les menacer. Ce sont des êtres humains de chair et de sang, et parfois des proches, qui assurent la routine de l'oppression.

Voilà un deuxième sens que l'on peut donner à l'expression « sale boulot », et que Hughes lui-même relève³ : le sale boulot, c'est assurer le relais, concret et vivant, de l'oppression. C'est mettre en œuvre cette dernière au quotidien, l'accomplir dans toutes ses implications pratiques, d'une manière qui risque toujours de répugner à celui qui pourtant la soutient – en principe et de loin. Un entretien réalisé avec un chef de chantier ou un chef d'équipe est en général plus frappant, plus choquant, car plus concret et moins euphémisé, qu'un entretien avec un représentant d'organisation patronale ou un directeur de ressources humaines. Quand les seconds promeuvent le principe de la « flexibilité du travail » (dans les limites d'un humanisme et d'une « citoyenneté » maintes fois réaffirmés), les premiers égrènent les stratégies et les conflits du quotidien, les disputes et les colères qui dérivent de son

² Comme lorsque Howard Hughes parle du « *dirty work* » des infirmières (1971c : 311-315).

³ « *Good people and dirty work* » est le titre d'un article écrit par Hughes après un voyage dans l'Allemagne d'après-guerre. Il y analyse le rapport, selon lui organique, entre l'effroyable action des SS et les conceptions antisémites mais pondérées de citoyens demeurés à l'écart du front et des camps nazis. Ces derniers sont les « braves gens » qui réprouvent les horreurs commises par les SS sans imaginer que ces bourreaux, marginaux au plan statistique, ont fait le « sale boulot » suggéré et autorisé par les conceptions communes sur les Juifs : « *Si le mouvement nazi a pu nous apprendre quoi que ce soit, c'est que si l'ombre d'un mandat est donné à de telles personnes, elles l'élargiront encore et encore, dans la mesure où elles nous auront compromis* » (Hughes, 1971d : 97).

application. Mieux (ou pire) : sur les chantiers, hormis le dernier arrivé des manœuvres, tout le monde est susceptible de faire le « sale boulot » de relais de l'exploitation, de se voir confier un ou plusieurs ouvriers qu'il faut guider, commander, presser, à qui il faudra peut-être s'affronter. Bien sûr, tout le monde ne l'accepte pas, et certains affirment leur solidarité ouvrière et leur envie d'être « *tranquilles* » en refusant des fonctions d'encadrement. Mais il reste que la délégation en cascade du « sale boulot » repose d'une nouvelle manière la question d'une théorie du pouvoir. Il ne s'agirait pas de réviser le concept scientifique du pouvoir, mais d'analyser les formalisations ordinaires, quotidiennes, qui en sont faites, c'est-à-dire la manière dont les acteurs se représentent les chaînes causales d'une situation. Or cette démarche est tributaire du point de vue, c'est-à-dire de l'endroit d'où parlent les acteurs et de ce qu'ils peuvent voir depuis cet endroit. Et l'espace des chantiers est à géométrie variable : ce que l'on y voit dépend des barrières, des écrans que posent aussi bien la division du travail que la différenciation des statuts. Le dernier chapitre a montré les hésitations des théories du pouvoir portées par les ouvriers : au discours qui accuse une société difficile à cerner, des patrons lointains, fait pendant la mise en accusation ethnicisée des Portugais, cible apparemment concrète, souvent identifiée comme plaie des chantiers. L'employeur est flou, le « commanditaire » à peu près invisible, ce qui a tendance à ramener les enjeux et les luttes à l'espace du chantier. Une piste de recherche serait donc de voir comment les « théories indigènes du pouvoir » se transforment avec les structures qu'elles sont censées expliquer.

E - La nouvelle figure du salarié idéal : formellement indépendant, pratiquement subordonné

Un exercice, traditionnel mais toujours périlleux, consiste à restituer le matériau qu'on a récolté et les analyses qu'on en a tirées dans un cadre plus général afin, comme on dit familièrement, de ne pas « rester le nez dans le guidon ». Mais lorsqu'on soutient, en conclusion, que des dynamiques mises en lumière sur un terrain particulier ont une portée au-delà, on peut se rendre suspect de vouloir se hausser du col sans en avoir forcément les moyens. Ayant trop peu d'expériences du monde du travail en dehors du bâtiment, je me garderai bien d'intégrer mes analyses sur le travail de chantier dans un « panorama du travail salarié aujourd'hui » : je n'ai pas les moyens d'une comparaison – ce sera peut-être l'objet d'autres enquêtes. Mais il existe tout de même un moyen de tester la portée de certaines

dynamiques : il s'agit de rapporter ce qu'on a observé sur le terrain à la généralisation, objectivée parce que cristallisée, à laquelle procèdent les idéologues comme les législateurs.

Les pratiques de gestion de la main-d'œuvre dans le bâtiment, notamment celles regroupées dans la première partie sous le terme de « marchandisation », font écho au contexte actuel de mutation du droit du travail. Deux tendances en particulier rejoignent les pratiques décrites ici : 1) « Désalariser », ou « indépendantiser » les salariés, c'est-à-dire en finir avec la reconnaissance juridique d'un lien de subordination. Le droit du travail s'étant édifié pour les travailleurs dépendants, en vertu de la définition du salariat comme relation de subordination, c'est toute son architecture qui est visée. 2) A défaut de « désalariser », discipliner les salariés en facilitant la rupture du contrat de travail. Cette tendance est plus accentuée dans les petites entreprises, et l'on voit se renforcer l'inégale répartition des droits entre salariés suivant la taille de l'employeur dont ils dépendent – ce qui est d'autant moins anodin que la sous-traitance se développe.

Pour illustrer la première tendance, on peut se tourner vers le texte qui a formulé le plus radicalement son objectif : les 44 propositions du Mouvement des entreprises de France (Medef) pour « *moderniser le code du travail* ». La première d'entre elles suggère en effet que : « *Lorsqu'un projet spécifique, un programme de travail ou une phase de celui-ci, clairement identifiable, est déterminé par le commettant et réalisé personnellement par le prestataire, en coordination avec le commettant mais pas sous sa direction, la relation contractuelle en cause ne doit pas avoir la qualification d'un contrat de travail. Cette relation ne doit pouvoir être requalifiée en contrat de travail qu'en l'absence de projet, programme ou phase de programme clairement identifiable* »⁴. Une telle proposition conduirait à éliminer le contrat de travail en tant qu'il signe un rapport de subordination, ou du moins, à réserver son utilisation à quelques cas devenus rares. D'une part, parce que l'ambiguïté hante la formule « *coordination avec le commettant mais pas sous sa direction* ». Elle devrait soulever de lourds contentieux dans la définition des cas pratiques, à moins qu'elle n'écrase toutes les situations de commandement sous cette présomption de simple « coordination ». On a vu que sur les chantiers, la sous-traitance d'activités intégrées au procès de travail du commanditaire ne constitue pas seulement une prestation commerciale : elle devient pour le sous-traitant une

⁴ « Moderniser le travail. Les 44 propositions du Medef », mars 2004. Disponible sur : http://www.medef.fr/staging/medias/upload/61469_FICHIER.pdf.

subordination pratique et quotidienne. D'autre part et surtout, on se demande quel travail ne pourrait être découpé en « *projet, programme ou phase de programme clairement identifiable* ». Rien n'interdit, hormis les limites de l'absurdité, de conclure un contrat pour chaque serrage de boulons qu'opère un ouvrier à la chaîne : ne s'agit-il pas d'une « *phase de programme identifiable* » ? Il deviendrait ainsi un indépendant, un prestataire de serrages de boulons⁵.

Bien loin, a priori, de cette perspective de prolifération des contrats, le gouvernement actuel a créé une nouvelle forme de contrat à durée indéterminée, le contrat de nouvelle embauche (CNE). Particularité de ce contrat : sa période d'essai, d'une durée de deux ans. On peut s'interroger sur la qualité des méthodes d'évaluation des entreprises, qui auraient besoin d'un temps aussi long pour juger de la capacité d'un salarié. Si l'on fait confiance à ces méthodes et qu'on leur prête des résultats plus courts, alors il est permis de penser que le CNE sert à autre chose qu'« essayer » le salarié : le discipliner. Cela rappelle d'ailleurs les pratiques des agences de travail temporaire, pour l'instant illégales (cf. chap. 4) : ne faisant pas signer de contrat, elles utilisent durablement (parfois deux ans ou même plus) une main-d'œuvre qui reste cependant assise sur un siège éjectable⁶. Une seconde particularité du CNE doit être notée : il ne s'applique qu'aux entreprises de moins de vingt salariés. Certains diront que c'est une manière d'introduire une forme d'emploi mal aimée par petites doses, et de ne pas s'affronter directement aux salariés les mieux organisés, ceux des grandes entreprises : lorsque le CNE sera établi dans les petites entreprises, on pourra difficilement contester son élargissement à tous les salariés – démarche connue dont a témoigné la réforme des retraites

⁵ On n'en est pas encore là, mais l'institution d'un « *contrat de mission* », préconisé par Michel de Virville dans son rapport intitulé « *Pour un code du travail plus efficace* » (disponible sur : <http://www.travail.gouv.fr/pdf/rapdeVirville.pdf>), procède de la même logique. L'une nouveautés préconisées est un contrat à durée déterminée dont le terme, cependant, ne serait pas déterminé, mais dépendrait de l'exécution d'une tâche précise, de l'aboutissement d'un projet défini par avance. Le contrat de travail ne fixerait donc plus, ou plus complètement, la fourniture d'une force de travail, c'est-à-dire de moyens, mais la fourniture d'un produit, d'un résultat (ou du moins la participation à un produit). Ce serait l'extension d'une législation spécifique, datant de 1978, permettant au secteur du BTP d'employer des travailleurs pour la durée d'un chantier (ou de plusieurs chantiers à condition que le contrat ne dure, en tout, pas plus deux ans). Dans le cadre de cette législation, bien que la durée du contrat ne soit pas déterminée à l'avance, le licenciement en fin de chantier ne rentre pas dans le droit commun des licenciements. Il est intéressant de se rappeler que la légalisation expresse du contrat de chantier a coïncidé avec l'abandon de son utilisation, les entreprises du BTP préférant recourir à d'autres formes de flexibilité (sous-traitance et intérim).

⁶ Cependant, il n'est pas sûr que le CNE remplace l'intérim dans le bâtiment : d'une part, parce qu'il autorise le licenciement sans motif, mais en maintenant un préavis (de quinze jours entre le deuxième et le sixième mois, d'un mois entre le septième mois et la fin de la deuxième année) encore trop rigide relativement aux pratiques actuelles des ETT ; d'autre part, parce que cela supprimerait l'ETT comme employeur intermédiaire, ce qui n'est pas forcément l'intérêt de l'utilisateur (notamment quand des illégalités sont commises).

de 2003 (augmentation des annuités dans le secteur public), qui poursuivait celle de 1993 (augmentation des annuités dans le secteur privé). Peut-être, mais cette focalisation sur les petites entreprises rejoint les dispositions qui réduisent les droits de leurs salariés, et de ceux-là seulement. En dessous de cinquante salariés, pas de comités d'entreprise, pas de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), en dessous de 11 salariés pas d'élections obligatoires de délégué du personnel : cela n'est pas très nouveau. Mais cette inégalité est aujourd'hui accentuée et, de plus, politiquement vantée. C'est ainsi qu'un rapport parlementaire portant sur la législation du temps de travail, rendu public au printemps 2004⁷, proposait de créer « un code [du travail] dédié aux petites et moyennes entreprises », afin de compenser les contraintes qu'elles supportent. Or, dans le cas des entreprises sous-traitantes, les contraintes qu'elles subissent participent de la gestion et de l'intérêt de leurs commanditaires. Elles appellent une diminution des droits des salariés, ce qui les rend moins chers et confirme en retour les grandes entreprises dans leur choix de sous-traiter⁸.

Aussi peut-on observer une convergence entre les discours et les réformes législatives du droit du travail d'un côté, et de l'autre la pratique quotidienne des employeurs du bâtiment ou d'ailleurs, y compris sous ses formes illégales⁹. Dans ce contexte, s'intéresser aux pratiques hors la loi des employeurs (comme on a pu le faire notamment au chapitre 4), ce n'est pas se contenter de faire un inventaire des infractions : c'est rechercher les tendances en matière de gestion de la main-d'œuvre, c'est scruter ce qui constitue peut-être la légalité de demain. Car l'illégalisme n'est pas l'anomie. Les pratiques illégales, comme légales, témoignent d'un mode d'organisation du travail et des emplois. De ce point de vue, on peut considérer le bâtiment comme un laboratoire des nouvelles tendances en matière de réglementation du

⁷ « Rapport d'information », par la mission d'information commune sur l'évaluation des conséquences économiques et sociales de la législation sur le temps de travail, avril 2004. Disponible sur : <http://www.assemblee-nat.fr/12/rap-info/i1544-t1.asp>.

⁸ La loi sur le « dialogue social » adoptée le 4 mai 2004, en remettant en cause le « principe de faveur », participe du même mouvement. En droit du travail, le « principe de faveur » suppose que la norme la plus favorable au salarié s'applique (contrat, accord d'entreprise, convention collective, règlement, loi...). Ce principe favorisait les salariés dont les capacités de négociation étaient faibles (ce qui est le cas en particulier dans les PME), mais qui se trouvaient protégés par des accords dépassant le seul cadre de leur entreprise.

⁹ Par exemple, quatre jours après avoir remis son rapport, Michel de Virville était la cible, en tant qu'ancien responsable des ressources humaines de Renault, d'un arrêt de la Cour de cassation condamnant le recours abusif de l'entreprise aux intérimaires. Dans la foulée du jugement, Ernest-Antoine Seillière, alors président du Medef, condamnait lui-même les abus, mais expliquait qu'ils répondaient à un besoin des entreprises, et que la solution consistait en un « assouplissement de la législation sur les contrats de travail » (*Le Monde*, 23 janvier 2004).

travail, y compris dans les règles que le secteur se fixe et qui ne sont pas (encore ?) du domaine de la légalité.

Le recours à la sous-traitance, comme les pratiques des entreprises de travail temporaire (ETT) qui permettent de renouer avec l'emploi au jour le jour de salariés, autorise les entreprises à utiliser de la main-d'œuvre sans l'employer, sans s'engager dans aucune obligation salariale. La subordination formelle s'affaiblit. Mais c'est alors la contrainte de la dépendance économique qui réapparaît à la surface, et règle les rapports entre le sous-traitant et son commanditaire, entre l'intérimaire et son agence d'intérim ou son utilisateur. Car, en dépit de l'affaiblissement de la subordination formelle, les chefs des entreprises générales attendent que les salariés de sous-traitants leur obéissent ; les agences d'intérim et les entreprises utilisatrices s'agacent des quelques manifestations d'indépendance que se permettent les intérimaires, etc. Dans tous ces cas, les employeurs recherchent une indépendance de droit, mais une subordination de fait. Il leur faut le travail, en éliminant la personne du travailleur et les garanties qui y sont attachées.

Indépendance de droit, subordination de fait : pour que la première soit le piège qui mène à la seconde, pour que la liberté apparente mène à la servitude, il faut que le travailleur soit socialement affaibli. Ceux qui accusent la liberté mensongère du modèle contractuel empruntent à l'occasion la métaphore du « *renard libre dans le poulailler libre* » : curieuse image, qui ne met pas en doute l'existence de la liberté, mais pointe ses effets délétères liés à la faiblesse congénitale de certains. C'est parce qu'il y aurait différentes *espèces* d'humanité que la liberté serait dangereuse, nous dit cette métaphore. Mais comme dans la réalité il n'existe pas plusieurs humanités, ni humains-renards ni humains-poules, il faut chercher les institutions qui *fabriquent* des renards et des poules, des « forts » et des « faibles ». Pour comprendre comment s'accomplit le paradoxe d'une indépendance de droit muée en subordination de fait, il faut quitter la sphère du marché, et interroger l'ordre politique qui fixe des frontières, des titres, des divisions statutaires offrant ou retirant les opportunités. Il faut revenir à cet acteur central qu'est l'Etat, en tant qu'il hiérarchise les personnes et organise leur soumission.

De la soumission à la révolte, quels trajets ? La contestation, dans le bâtiment, n'est pas (ou peu) collective. Elle ne campe pas sur des positions revendicatives, elle ne s'établit pas

formellement sur le chantier ou dans des négociations entre « partenaires sociaux ». Elle prend principalement la forme de la fuite. Les défections massives qui touchent le secteur, et qui n'ont été étudiées ici que du point de vue de la production, ouvrent sur une problématique plus générale de la « *quête de respect* » (Bourgois, 2001) et d'autonomie. Ce n'est plus l'analyse des chantiers, à un moment donné, qui permettra d'en rendre compte, mais plutôt celle des trajectoires personnelles dont les chantiers ne sont qu'un moment – et sur lesquelles ils forment une empreinte. On songe aux sans-papiers qui ont quitté le bâtiment après l'obtention du précieux sésame administratif, aux immigrés qui ont pu s'aménager d'autres opportunités. On songe également aux nombreux jeunes (éventuellement descendants des premiers) relégués par le système scolaire, passés furtivement sur les chantiers, le temps de ressentir à nouveau le peu de valeur qu'on leur accorde. La chanson de rap où Stomy Bugsy se pose en « *ouvrier des chantiers immigré* » qui « *a tout fait* », imagine une réunion des premiers et des seconds, de ces deux types de trajectoires qui sont souvent apparues ici en opposition. Ils se rejoindraient soudain dans une quête radicale et risquée d'autonomie. Mais on ne sait si l'alliance est véritablement conclue, car la chanson se termine sur un cri énigmatique :

Je suis l'outil
 Pour construire le patrimoine français
 Sur les fronts sans pitié
 Vous m'avez compriiis
Mais aujourd'hui,
Tout ça c'est fini
Le jeune apprenti
Te propose le coup de ta vie
Un braquage, ça passe ou ça casse
 Je ne peux plus rester les mains dans la merdas
 A chier, regardez ce que vous avez fait de moi
 Alors que je n'étais que AAAHHH

[Refrain]
 L'ouvrier, l'ouvrier, Hé Hé Hé
 Des chantiers, des chantiers, Hé Hé Hé
 Immigré, immigré, Hé Hé Hé
 A tout fait, tout fait, Héééé...

Annexe n°1

GLOSSAIRE**Avertissement**

Les quelques définitions qui suivent ne se veulent pas exhaustives. Elles visent simplement à rendre compréhensibles certains passages de la thèse. Entre guillemets et en italiques, on trouvera des définitions issues du *Dicobat 2003* rédigé par Jean de Vigan. J'ai rédigé les autres définitions ainsi que les compléments, chaque fois que les définitions du dictionnaire ne me satisfaisaient pas. Manquant sans doute de précision technique, ces ajouts visent à restituer certaines manières d'appréhender et de vivre sur le chantier les outils ou les opérations techniques. Ils sont l'expression de mon point de vue, forgé depuis les chantiers, les collectifs ouvriers, l'encadrement de base, les agences d'intérim, un point de vue qui ne découpe pas forcément les tâches et les métiers de la même manière que ne le ferait un planificateur du bâtiment. A la fin du glossaire, quelques photographies viennent compléter les définitions.

Amorce : armature dépassant d'un élément en béton armé et permettant de le raccrocher à un futur élément. Lorsque ces amorces sont déjà sorties (par exemple des amorces d'un voile attendant qu'un voile identique soit coulé dessus, ou dans un poteau qui attend d'être prolongé), on parle de « fers en attente ». Ces derniers sont historiquement responsables de bien des accidents du travail : si l'on chute lourdement sur ces fers, on peut être transpercé, si bien que l'obligation a été faite (et est aujourd'hui respectée) de courber le bout de ces fers. Lorsque ces amorces sont à l'intérieur du béton, il faut ensuite les « sortir » : cf. plus bas les stabox.

Arrêt : élément arrêtant la progression du béton coulé. En bord de voile, il s'agit de lourds poteaux en bois coincés entre les banches, plus rarement métalliques. Pour les planchers, il s'agit de bois (contreplaqué soutenu par des bastaings et des chevrons) si l'arrêt doit être net ; dans le cas contraire (lorsque le plancher doit être prolongé) il s'agira d'un mince treillis d'aluminium.

Banche : nom raccourci des banches métalliques, « *panneaux de tôle d'acier rigidifiés par un contreventement de poutrelles ; elles sont utilisées surtout pour les ouvrages répétitifs ou modulaires, tels que voiles de béton, séries de poteaux, etc.* ». Panneaux métalliques de plusieurs mètres de hauteur et de largeur portés uniquement par la grue, éventuellement assemblables entre eux, ils tiennent debout tout seuls, et disposent d'un système d'échelles, de plates-formes, d'étais et de vérins intégrés qui permettent de régler l'aplomb en serrant ou desserrant des éléments. Cependant, le maniement des banches reste dangereux (il arrive que les banches tombent) et pénible (pour les disposer au plus juste, contre la talonnette, il faut les déplacer en faisant levier avec une barre à mine).

Banchage, bancheur : voir banche et coffrage. On notera que le *Dicobat 2003* comporte une entrée « *boiseur* » et une entrée « *coffreur* », ainsi qu'une entrée « *banchage* », mais pas

« bancheur », alors que les affiches des agences d'intérim en réclament désormais (cf. chap. 4 et 6). On ne trouve que « *banchiste* », « *ouvrier chargé de la confection, de la mise en œuvre et/ou de l'entretien des banches* », ce qui est bien plus large que les actuels bancheurs qui n'assurent que la mise en œuvre.

Barre à mine : « *longue et forte tige d'acier, comportant une extrémité aplatie et taillante* ».

Bastaing : voir bois.

Bois : les différents types de bois utilisés sur les chantiers sont distingués selon leurs formats et leur résistance. On trouve, en ordre d'épaisseur, des contreplaqués (sur lequel le béton est coulé), des planches, des chevrons, des bastaings, des madriers.

Boiseur, boisage : voir coffrage.

Boîte : petit coffrage (ou coffret) à l'intérieur d'un plus gros coffrage (de voile ou de plancher), généralement rectangulaire, empêchant le béton d'entrer à l'intérieur, afin d'y installer ensuite divers câbles et tuyauteries. On utilise parfois un morceau de polystyrène, qui stoppe la progression du béton, mais la plupart des boîtes sont coffrées avec du bois, notamment les fenêtres et portes (le bois étant éventuellement coincé avec des aimants collés à la banche métallique) – sauf, dans le cas des portes, lorsque l'huisserie sert directement de coffrage.

Chaînage : en ferrailage, ensemble d'armatures renforcé venant « fermer » un voile ou un plancher, horizontalement ou verticalement (lorsque le voile ou le plancher ne se poursuit pas), ou bien venant consolider le béton à proximité des ouvertures (portes, fenêtres). Généralement assemblé en atelier (préfabrication en usine ou foraine) avant d'être posé, souvent lourd.

Chaise : terme générique désignant des éléments soutenant ou séparant des éléments de coffrage ou de ferrailage. En boisage, les chaises construites avec du bois ont été remplacées par les étais métalliques. En ferrailage, les chaises sont de fines armatures, triangulaires ou en zigzag, permettant de séparer deux lits de treillis soudé.

Chevron : voir bois.

Clavetage : en ferrailage, armature qui encadre et renforce les jonctions de poutres.

Coffrage : « *ensemble du moule provisoire préparé pour couler le béton d'un ouvrage, puis retiré après sa prise et son durcissement* ». Par extension, activité consistant à fabriquer le moule du béton. Le coffrage « traditionnel » se fait en bois (madriers, bastaings, planches, contreplaqués), d'où le nom de boiseur encore utilisé comme nom générique dans les échanges quotidiens, mais ne désignant en réalité que les plus pointus des coffreurs. Il s'oppose à un coffrage recourant aux banches (le nom et la qualification de « bancheur » se développant), aux pré-dalles, aux coffrages préfabriqués (tubes pour les poteaux par exemple) ou aux éléments préfabriqués déjà coulés (poutres, poteaux, pré-dalles – dans ce cas il ne s'agit plus à proprement parler de coffrage, mais ce sont les coffreurs qui posent ces éléments). A mi-chemin se trouve le coffrage avec des panneaux métalliques, que l'on peut

assembler entre eux, et qui permettent une certaine souplesse dans l'exécution tout en allant plus vite qu'avec du bois. L'outil principal du coffreur est le marteau.

Compagnon : « *nom usuel de l'ouvrier qualifié du bâtiment, par opposition à l'aide ou à l'apprenti. Membre d'une association de compagnonnage* ».

Contreplaqué : voir bois.

Contreventement : « *ensemble de liens ou contrevents qui s'opposent à la déformation latérale d'une charpente ou d'une ossature quelconque, en particulier sous l'effet du vent* ». C'est un des savoirs principaux du coffrage (sauf quand on utilise des banches), où le problème n'est pas tant le vent que la force du béton : il ne suffit pas de disposer correctement les panneaux ou le bois qui feront le moule du béton, il faut encore savoir les soutenir afin que le moule ne ploie pas sous la pression du béton en train d'être coulé.

Cote : mesure, dimension et emplacement d'un élément.

DTU : Document technique unifié. « *Document qui réunit un ensemble de "Règles de l'art" ou "règles du domaine traditionnel", dont le bien-fondé est confirmé par l'expérience, pour chaque type d'ouvrage du bâtiment (...). Les DTU, rédigés en coopération avec les intervenants, et publiés par le CSTB [Centre scientifique et technique du bâtiment], constituent en France la référence technique indiscutée dans tout règlement de litiges de conception ou de mise en œuvre portant sur les ouvrages concernés.* »

Elingues : chaînes métalliques terminées par des crochets. Une fois fixées au gros crochet de la grue, elles permettent de lever les bennes, les chariots, etc.

Étai, étayage : l'étau « *désigne toute pièce longue servant à reporter vers un appui stable, et en général provisoirement, la charge verticale d'une partie de construction telle que poutre ou plancher* ». Dans le gros œuvre actuel, on n'utilise plus d'étais en bois mais métalliques et télescopiques, la hauteur étant réglée avec un système de trous et de goupille. Leur aspect coulissant oblige à faire attention à ses doigts, et à soi de manière plus générale lorsqu'on décoffre : il faut se garer lorsqu'on fait tomber un étau et le coffrage (bois ou panneaux métalliques) qu'il soutient.

L'étayage désigne « *tout assemblage de pièces d'étau servant soit à soutenir temporairement un ouvrage en cours (...), soit à s'opposer à l'écroulement d'un ouvrage menaçant ruine* » ; on le peut réaliser avec des étais métalliques, mais aussi des « tours ».

Façadier : « *mot récent, qui désigne un entrepreneur ou un compagnon spécialisé dans la mise en œuvre des enduits d'imperméabilisation et de parement des façades, surtout par projection d'enduits monocouches avec une pompe à mortier (le terme de ravaleur désignant plutôt ceux qui font l'entretien, la rénovation ou le ravalement des façades)* ».

Ferrailage : désigne à la fois l'« *ensemble des armatures d'acier dans le béton armé* » et le « *façonnage, [l']assemblage, et [la] mise en place de ces armatures, dans les coffrages, préalablement au coulage du béton* ». Le ferrailage en chantier se découpe grossièrement en deux activités principales : 1) la première, déclinante en raison de la préfabrication, consiste à préparer, dans un atelier forain, les ferrailles qui seront posées (découpe, façonnage, attaches), notamment pour les poutres et les poteaux (les planchers et les voiles étant préparés sur le lieu

même de l'ouvrage) ; 2) la seconde consiste à poser les ferrailles sur place, avant la fin du coffrage ou le coulage de béton. Selon le type de pièce, les ferrailleurs interviennent après les coffreurs (planchers), entre deux opérations des coffreurs (voiles, poutres, éventuellement poteaux), ou avant les coffreurs (poteaux). L'outil principal du ferrailleur est la pince ou tenaille.

Flexible : « *câble gainé terminé par un mandrin [pièce de serrage des accessoires], pour la transmission à distance d'un mouvement axial rotatif, entre un moteur et un outil de perçage, ponçage, vissage, etc.* ».

Fourche : élément métallique que l'on insère dans les tubes des tours ou étais, en haut, et où l'on insère ensuite les bastaings, les madriers ou les poutrelles métalliques.

Madrier : voir bois.

Mousse : nom donné à l'endroit du chantier, situé près des vestiaires, où l'on peut acheter divers denrées, généralement pas plus qu'un café, une baguette ou une bouteille d'eau. Le nom désigne également la personne qui s'occupe des achats (dans un supermarché proche du chantier) et des ventes le matin et le midi, souvent un ouvrier reclassé suite à un accident du travail. Toutefois, tous les chantiers n'ont pas forcément de mousse. Sur un des chantiers où j'ai travaillé, le mousse était remplacé par une mini cafétéria, auprès de laquelle l'entreprise générale sous-traitait la vente de sandwiches, bouteilles d'eau et cafés.

Niveau : « *instrument de tracé de lignes horizontales et de contrôle de l'horizontalité des ouvrages* ».

Planche : voir bois.

Plancher : on trouve deux manières principales de fabriquer un plancher. 1) En coffrant, c'est-à-dire en fabriquant un plancher de plaques de contreplaqué ou de panneaux métalliques, soutenus par des bastaings, des sablières et des étais ou des tours. On ferraille par-dessus, avec au moins deux lits de treillis soudé (séparés par des chaises). 2) En posant des éléments porteurs préfabriqués, généralement des pré-dalles en béton armé, par-dessus lesquels on ferraille (parfois avec un seul lit de treillis soudé) et on coule une nouvelle chape de béton.

Prédalle : « *dalle mince préfabriquée en béton armé à chapeaux raidisseurs, ou en béton précontraint, servant à la fois de table de coffrage incorporé et d'armature d'un plancher de béton armé* ». Posée à l'aide de la grue, elle repose d'une poutre ou d'un mur à un autre, éventuellement soutenue par quelques étais ou tours. On ferraille par-dessus et une nouvelle couche de béton vient recouvrir et lier les pré-dalles ensemble.

Préfabrication : réalisation d'éléments de construction en dehors de l'ouvrage, antérieurement à sa pose. La préfabrication emprunte deux voies : 1) la préfabrication en usine (qui concerne plutôt le ferrailage, et pour le béton armé les prédalles et les escaliers) ; 2) la préfabrication foraine, c'est-à-dire sur le chantier même (qui implique plutôt des éléments de béton armé, poutres, parfois poteaux et pré-dalles, donc du coffrage et du ferrailage).

« *On distingue la préfabrication lourde, qui concerne des éléments importants en béton à assembler ensuite suivant un plan préétabli (panneaux de façade, volées d'escalier, prédalles,*

voussoirs de ponts, etc.) (...). On qualifie aussi de préfabrication légère la préfabrication d'éléments en béton de petites dimensions, donc relativement légers : potelets, poutrelles, petites dalles, cuves, fosses septiques, etc. »

La précontrainte est une forme particulière de préfabrication des éléments en béton, où les armatures habituelles sont remplacées par des câbles d'acier tendue, d'où une meilleure résistance de l'élément.

Serre-joint : *« outil de serrage provisoire et de maintien de deux pièces l'une contre l'autre ».*

Stabox : élément de ferrailage, il s'agit d'une forme particulière des amorces enfouies dans le béton permettant de raccrocher un voile ou un plancher à une poutre, un voile ou un poteau. Auparavant ces amorces étaient façonnées sur le chantier, en forme de U dont les pattes étaient recourbées. Une fois le voile ou le plancher coulé (à partir duquel part une poutre, un voile ou un poteau), il fallait casser le béton pour trouver et détordre ces amorces. Les stabox sont des amorces préfabriquées, et réunies dans des gaines métalliques de deux ou trois mètres, qui empêchent théoriquement le béton de s'agglutiner autour des amorces : il suffit alors de découvrir la gaine en cassant le béton, de retirer la face extérieure de la gaine, puis de détordre les amorces. Ce « il suffit » ne doit pas masquer qu'il s'agit d'une des opérations les plus pénibles du ferrailage car suivant la qualité du ferrailage effectué, il faut casser le béton de manière plus ou moins profonde pour trouver le stabox. Et le béton s'infiltré parfois à l'intérieur des gaines métalliques.

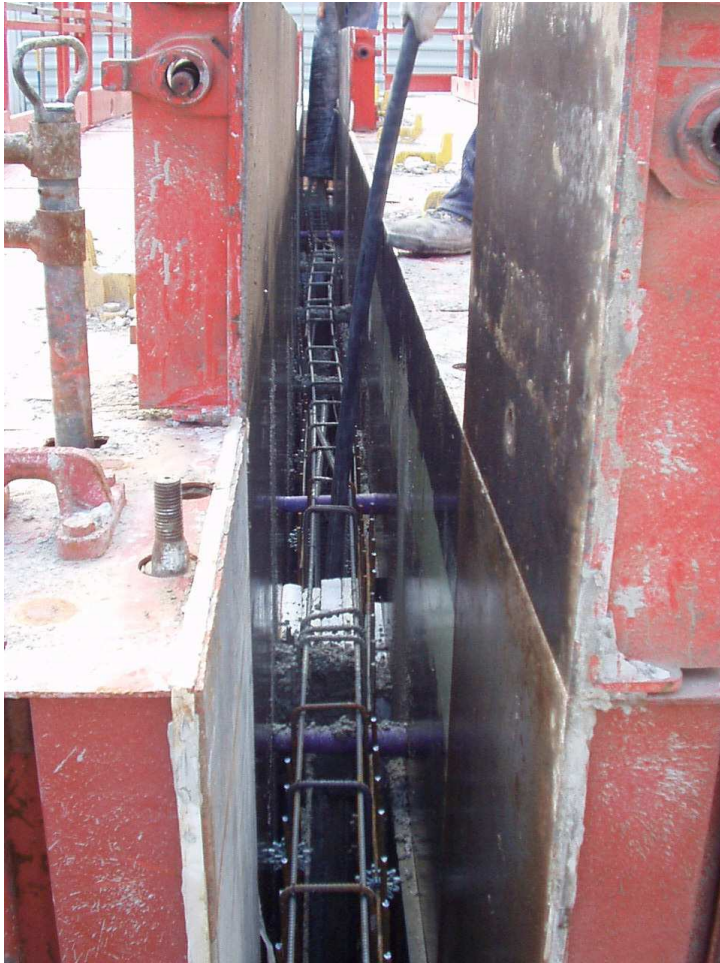
Talonnette : *« espaceur, ou petite cale d'épaisseur disposée au pied d'une banche ».* Généralement, les talonnettes sont réalisées en béton (quelques centimètres de hauteur), avant la pose des banches et afin de pouvoir caler ces dernières.

Tour : petit échafaudage métallique, sans roues, démontable. Il permet d'étayer des coffrages notamment pour les balcons, les poutres ou les planchers.

Treillis soudé : grillage d'armatures de diamètre fin, livrées par plaques de plusieurs dizaines de mètres carrés. *« Il est formé d'un quadrillage carré ou rectangulaire de fils métalliques longitudinaux, dits fils porteurs, sur lesquels sont soudés des fils transversaux, dits de répartition ».* Le treillis soudé a remplacé le façonnage au fil de fer du treillis placé dans les voiles et les planchers. Ce treillis est encore façonné sur le chantier en de rares occasions, lorsque le diamètre des armatures demandé est particulièrement gros. Habituellement les voiles et les planchers comptent deux « lits » de treillis soudé, c'est-à-dire deux séries de plaques superposées et séparées par des chaises.

Vibreux : tuyau doté d'un long capuchon métallique, vibrant, que l'on plonge dans le béton, juste après l'avoir coulé, afin de le comprimer. Il est relié à un moteur électrique particulièrement lourd à porter.

Voile : *« toute paroi verticale et pleine en béton banché, coulée in situ ».*



A l'intérieur de la banche, pendant qu'on coule le mur (« voile»). On voit le tuyau du vibreur.



Banches.

Pré-dalles.



Voile, avant que le coffrage soit « refermé ». Une première banche a été posée, sur laquelle le voile a été ferrillé. En bas, la ferraille grisée par le béton, qui sort du voile inférieur, forme les amorces. Au milieu, deux lits de treillis soudé, séparés par des chaises, et sur lesquels on accroche des cales à béton, rondes et en plastique, qui empêcheront les armatures de toucher le coffrage. Sur les côtés, le ferrillage est renforcé par des « chaînages », car il y aura des arrêts des deux côtés (le voile ne se poursuit pas). Des deux côtés également, on voit des stabox posés verticalement, pour amorcer d'autres voiles qui seront liés à celui-là. En bas on voit que le voile inférieur a été coulé jusqu'à un niveau un peu plus haut que le plancher, afin de former une talonnette permettant de caler les banches. On voit également, aux deux tiers de la banche environ, les trois tiges qui permettront de « fermer le panneau », c'est-à-dire relier la seconde banche à la première.





Etayage de plancher. Les étais sont équilibrés par des trépieds (ou « tripodes »). Dans les fourches en haut des étais, on a placé des poutrelles métalliques (« sablières »), puis par dessus et perpendiculairement, des poutrelles en bois, et enfin le contreplaqué sur lequel sera coulé le béton.



On voit ici le principe expliqué au chapitre 7 : des poutres préfabriquées qui reposent d'un pilier à l'autre, soutenues par des bastaings qui reposent sur des tours. Dans le cas de B1 cependant, les poutres comme les piliers étaient plus épais (et le bois utilisé était des madriers, non des bastaings comme ici). Les amorces sortant des poutres et des piliers étaient également plus épaisses et plus longues, et c'est ce qui obligeait les ouvriers à se mettre debout sur les madriers lors de la pose des poutres.

Une fois deux poutres posées autour d'un même pilier, les ferrailleurs réalisent l'armature de la jonction (barres de renfort et clavetages), comme on le voit sur l'image ci-dessous, avant que les coffreurs ne la coulent.



ANNEXE N°2

METHODOLOGIE**OBSERVER LES GENS : UN PROBLEME SCIENTIFIQUE ET DEONTOLOGIQUE**

« A l'heure qu'il est il y a des mecs qui sont payés pour penser aux questions que tu te poses. »

Tandem (feat.), « Panam All Starz », in Sniper, *Gravé dans la roche*, 2003

L'explicitation de ma méthodologie passe principalement par l'explication des choix qui m'ont conduit à user de la méthode de l'observation participante. Ce choix, s'il répond en partie à des préoccupations personnelles qui n'ont pas forcément leur place ici, doit aussi se justifier par rapport à la problématique de ma recherche. Problématique comprise dans un sens large, car elle était peu affinée au moment du choix des méthodes. L'interrogation n'a pas porté tout de suite sur les implications de la dynamique de marchandisation du travail, des résistances qu'elle suscite et des compensations qu'elle appelle (problématique exposée en introduction). Elle envisageait plus généralement l'articulation des hiérarchies établies au sein de l'organisation (que ces hiérarchies soient d'ordre strictement professionnel ou empruntent à d'autres référents, comme l'ethnicité) et des relations quotidiennes de travail. Il s'agissait donc de croiser des analyses de structures avec celles d'interactions, du macro avec du micro (si ces distinctions ont du sens) ; d'avoir accès, par conséquent, aussi bien au quotidien des chantiers qu'aux logiques qui, en amont, orientent ce quotidien. Sans avoir écarté aucune méthode d'enquête, j'ai privilégié l'observation participante, qui semblait le plus à même de satisfaire les objectifs généraux de ma recherche, mais aussi de faire écho aux faiblesses et aux atouts de mon inscription personnelle dans l'enquête. Du côté des faiblesses, on relèvera notamment mon ignorance initiale du secteur du bâtiment. Du côté des atouts, le fait d'être un homme (cf. encadré), qui garantit une participation relativement peu visible au travail de chantier.

Dans un premier temps, j'évoquerai les limites que posait l'usage exclusif de statistiques (§.1) ou d'entretiens, limites qui s'expliquaient d'abord par mes carences dans la familiarité avec le

terrain (§.2). L'observation s'avérait plus utile pour dessiner des configurations, des situations ; elle n'était d'ailleurs pas exclusive d'autres méthodes, permettant au contraire d'accroître leur efficacité (§.3). L'apport spécifique de l'observation tient notamment à ce qu'elle permet de prendre en considération les classifications que mettent en œuvre les acteurs en situation, sans avoir à les provoquer par des questions (§.4).

La deuxième partie de cette mise au point méthodologique met l'accent sur l'aspect *participant* de l'observation : pourquoi choisir de ne pas révéler son identité aux directions d'entreprise et passer « par en bas » ? Comment envisager le fait que l'on se fasse ouvrier, quelles données en tirer (§.5) ? Comment organiser sa méthode tout en se pliant aux possibilités du terrain (§.6) ? Comment prendre en compte ses impressions sans sombrer dans l'impressionnisme (§.7) ?

La dernière partie s'interroge sur les implications déontologiques et épistémologiques de l'observation participante. Le recours à cette méthode, qui plus est à l'insu des observés, peut choquer. On peut critiquer cette pratique professionnelle, relativement courante dans les sciences sociales, en incriminant la dissimulation qui scelle le rapport avec les observés : cette observation non déclarée constituerait un préjudice porté contre les personnes observées, préjudice que le respect de l'anonymat ne lève que partiellement (§.8). Ce mensonge serait par ailleurs, et plus profondément, révélateur d'une pratique quasi « zoologique » de la sociologie, prétendant rendre compte des actions des individus par une observation en situation (conçue comme « milieu naturel »), surplombante et objectiviste. La catégorie socio-professionnelle des observés (principalement des ouvriers dans cette étude), distante de la catégorie socio-professionnelle de l'observateur, accroît la méfiance sur les intentions de ce dernier, qu'on peut soupçonner de vouloir rassembler les individus observés en un ensemble exotique et lointain dont il faudrait établir les comportements caractéristiques (§.9). Ce sont à ces deux principales critiques (préjudice et pratique de la sociologie) que la fin de ce texte voudrait répondre, tout en prévenant que l'enquête comme mon moral ont été périodiquement traversés de doutes, et que les réponses données ici sont encore mal assurées.

1. Limites des statistiques

Dans mon enquête, l'usage de statistiques n'est pas récusé. Néanmoins, il n'a pu devenir l'outil principal en raison des types de données disponibles à propos du secteur du bâtiment. Et, que les données soient défectueuses ou non, le cadrage statistique ne donne à voir qu'une sorte de paysage, d'anatomie, quand il s'agit de saisir les relations qui expliquent, et parfois démentent, les apparences de ce panorama.

Le cadrage obtenu grâce à des données produites notamment par l'INSEE, est un détour nécessaire. Il permet d'envisager le secteur du bâtiment et les effectifs immigrés dans leur aspect quantitatif. Il a permis par exemple, à partir de croisement de données, de montrer que le bâtiment se montrait beaucoup plus attractif pour les actuels immigrés portugais que pour les Maghrébins (chap. 12). En revanche, on se souvient du mystère, exposé au chapitre 6, des statistiques concernant la répartition des ouvriers du BTP selon les qualifications : tandis que le nombre d'ouvriers non qualifiés avait sérieusement diminué au cours des années 1970 et 1980, cette catégorie était la seule à progresser, en proportion comme en volume, au cours des années 1990. L'interprétation qu'on pouvait en faire avait moins à voir avec l'évolution réelle des techniques productives qu'avec les stratégies de reconnaissance des qualifications, en lien direct avec les travailleurs immigrés. Le seul recueil de statistiques ne pouvait suggérer une telle interprétation.

Outre le fait que l'interprétation de données statistiques demande une familiarisation avec le terrain qui passe par d'autres outils, l'appareillage statistique s'avère dépassé par les transformations du secteur du bâtiment. Les comparaisons entre salariés intérimaires et embauchés sont ainsi très difficiles à tenir, parce qu'elles imposent souvent de puiser dans des fichiers statistiques différents qui ne se fondent pas toujours sur les mêmes types de définition (cf. entre autres les chapitres 4, 5, et 12).

Reste alors la possibilité de produire soi-même ses données. C'est ce que j'ai tenté de faire à partir du fichier du personnel d'une grande entreprise générale (chap. 6 et 12). Non seulement l'accès à ce type de fichier est exceptionnelle, mais les mêmes limites (tissu productif éclaté par l'externalisation) s'imposent à l'analyse. Dans la mesure où l'unité d'analyse retenue comme pertinente dans mon enquête était le chantier, non l'entreprise (chap. 2), il aurait fallu

pour chaque chantier avoir le fichier d'au moins une dizaine d'entreprises pour approcher l'ensemble des acteurs concernés. Et, là encore, on n'aurait qu'approché le sujet, puisque beaucoup de processus à l'œuvre sur les chantiers relèvent de l'informel – et l'on s'accordera sur cette définition minimale de l'informel qu'il laisse peu de traces.

De plus, une incertitude pèse sur les classements et divisions du social que produisent des statistiques. Les agrégats statistiques renvoient-ils à des classements socialement opérationnels dans l'interaction ? Comment sont nommées et fabriquées, en situation, les catégories qui se dégagent statistiquement ? Les lignes de partage statistique entre catégories de population sont-elles des frontières effectivement mises en relief ? Une réponse empruntant à nouveau aux méthodes statistiques pourrait être donnée à ces questions, en soumettant aux acteurs du bâtiment des questionnaires visant à éprouver leurs représentations de leur milieu de travail. Sans même évoquer toutes les impossibilités pratiques auxquelles se heurterait un tel projet, il faut en souligner les sous-entendus (et les insuffisances) théoriques. Norbert Elias et John Scotson, par exemple, critiquent un certain usage des statistiques, « *qui veut que les attitudes et croyances individuelles, exprimées par des personnes interrogées indépendamment des autres, se soient formées comme dans le calme d'une tour d'ivoire, et ne soient entrées en contact avec celles des autres que dans un deuxième temps. On pouvait encore moins reprendre une des hypothèses tacites qui inspirent de nombreuses enquêtes statistiques sur les attitudes et les opinions, selon laquelle le pouvoir est si également partagé entre les individus que chacun d'eux peut formuler une opinion indépendamment de ce que pensent les autres* » (1997 : 90). Dans leur étude d'une petite collectivité britannique, les deux auteurs montraient ainsi qu'une division établie *a priori* entre quartier bourgeois et quartiers ouvriers ne recoupait pas les différences de statut éprouvées et entretenues par les habitants – les habitants du premier quartier ouvrier se considérant plus proches du quartier bourgeois et marginalisant les habitants du second quartier ouvrier¹. De même, la complexité des hiérarchies (à la fois fonctionnelles et statutaires) mises en œuvre sur un chantier autorise peu de prévisions *a priori* sur les inclusions et exclusions effectivement mises en œuvre.

¹ Ils notent ainsi : « *Par exemple, on ne pouvait déduire d'une simple analyse quantitative que, pour les habitants d'un quartier bourgeois, pour leur mode de vie, pour les images qu'ils avaient de leur zone et des autres, l'existence en leur sein d'une minorité ouvrière était sans conséquence, tandis que pour les conditions de vie aussi bien que pour les images de la nouvelle classe ouvrière, sa minorité était de la plus extrême importance* » (Elias et Scotson, 1997 : 103).

Des statistiques portant sur les origines ethniques, avant toute incursion sur le terrain, seraient également douteuses. Car que faut-il considérer : des étrangers, des immigrés, des immigrés et leurs enfants (cf. §4) ? Des Français, des Portugais, des Européens, des Marocains, des Algériens, des Maghrébins, des Maliens, des Sénégalais, des Africains, des non-Européens ? Opérer un découpage préalable, quels que soient les résultats qu'il donne, amènerait à clore des groupes dont les recherches sur les relations interethniques ont montré qu'ils étaient mobiles, redéfinis en situation. Il rendrait l'existence de ces groupes incontestables, alors qu'ils n'existent que si les acteurs les font vivre, s'ils s'en servent pour classer et se classer (et bien qu'étant influencés, il est vrai, par un encadrement et une définition juridico-étatiques).

2. Les difficultés de réaliser des entretiens sur ce qu'on ne connaît pas

Interroger des individus sur leurs pratiques, c'est s'exposer à n'obtenir que des représentations de leurs pratiques. Or, pour un même théâtre d'opérations, les représentations peuvent être diverses. Ainsi dans le bâtiment (comme ailleurs), solliciter des avis sur l'éventuel présence de racisme conduit à recueillir des opinions opposées, entre celui-ci qui pose que le racisme est absent tandis que celui-là affirme que le racisme gouverne les chantiers (chap. 13). Il importe alors de mettre, un temps du moins, ces avis à l'écart ; de ne pas chercher à dire qui a raison, mais de déterminer quelle situation peut faire dire l'une et l'autre chose. Il importe de rechercher, non plus des opinions, mais des pratiques et des configurations sociales.

Dans cette optique, les entretiens ont pour vocation de recueillir un discours qui, dans la mesure du possible, emploie « *le langage de la familiarité* » ainsi que l'écrit Pierre Bourdieu (1980 : 152-153), c'est-à-dire qu'il n'est peuplé que de faits concrets, d'anecdotes, de relations précises et nommées avec des individus particuliers, etc. Ce qui ne signifie pas que quand un individu rapporte un fait, une histoire particulière au cours d'un entretien, il ne manifeste pas dans le même temps ses représentations. Sa partialité, sa subjectivité s'expriment dans la sélection de l'anecdote comme dans la manière de la raconter. Néanmoins il y a, dans le travail d'accumulation puis de synthétisation des histoires particulières que peut réaliser un enquêteur, un moyen de dégager des logiques sociales, des relations concrètes.

Si j'ai rencontré les problèmes habituels de l'enquêteur vis-à-vis des entretiens (enquêtés qui se dérobent, disposent de peu de temps, peu loquaces en entretien alors qu'ils étaient prometteurs en *off*, etc.), les difficultés n'étaient pas insurmontables, et j'ai réalisé des entretiens que je n'espérais même pas (par exemple les responsables de FE et FF, certains responsables RH ou certains ouvriers). Il est possible que la « franchise », mythifiée comme caractéristique culturelle du bâtiment, imprègne certains de ses acteurs. Mais surtout, le besoin de raconter pour certains, de se justifier pour d'autres, alors qu'il s'agit d'un milieu souvent fantasmé mais peu étudié, m'a probablement aidé. La difficulté se situait ailleurs : pour être capable d'employer le « langage de la familiarité », encore faut-il être familier du milieu évoqué. Le paradoxe est que pour apprendre des choses en entretien, l'enquêteur doit déjà en savoir : soit en étant familier des formes de relations sociales entretenues dans le milieu considéré, de telle sorte qu'il sait où loger ses questions ; soit en connaissant personnellement les individus, ce qui permet de poser à l'enquêté des questions sur ses relations avec lesdits individus nommément désignés. On peut objecter que l'ignorance affichée autorise une naïveté ouverte à tous les discours, et propre à susciter ces derniers. Cependant, il semble préférable d'avoir une connaissance minimale et de demeurer ingénu. Dans la pratique, ces considérations se traduisent par le fait que le début d'enquête paraît laborieux, mais aussi que, à partir d'un moment, la collecte des données donne des rendements croissants.

Des dizaines d'entretiens que j'ai réalisés, ceux que j'ai considérés comme les plus réussis (généralement les plus longs, et surtout les plus denses) étaient les moins préparés, ou plutôt les moins rationalisés. Il ne s'agissait pas de soumettre un guide d'entretien uniforme à un bataillon d'enquêtés (même si je savais « en gros » quels thèmes je voulais aborder). Ces entretiens-là étaient ceux réalisés avec des ouvriers rencontrés en chantier, avec des cadres ou des patrons d'entreprises où j'avais travaillé, avec des commerciaux et commerciales d'intérim dont je connaissais certaines pratiques et certains intérimaires qu'ils employaient. En bref, des enquêtés à qui je ne demandais qu'accessoirement en quoi consistait leur métier et ce qu'ils en pensaient, et que j'interrogeais plutôt par des questions situées et datées : « que s'est-il passé avec tel chef, tel intérimaire... ? », « pourquoi X a-t-il dit cela... ? », « il paraît que vous avez changé vos intérimaires d'agence d'intérim pour les payer moins ? », etc. On peut alors aborder des thèmes dérangeants en avançant des faits concrets et avérés, ce qui

empêche l'interviewé de formuler une dénégation immédiate (ce que ne permettraient pas des questions générales du type : « Est-ce que vous recourez dans votre entreprise au travail illégal et/ou à des sans-papiers ? »).

Or cette familiarité avec le secteur du bâtiment me faisait entièrement défaut au début de mon enquête : ni expérience ni contacts préalables ne m'avaient auparavant dirigé vers cette voie. Du point de vue technique, je n'avais aucune idée de la manière dont on construit un bâtiment – j'aurais donc été bien en peine d'imaginer quels types de division des métiers et des qualifications pouvaient s'opérer. Or la technique est à la fois une médiation et un résultat des relations entre les hommes : tous les entretiens que j'ai réalisés avec des acteurs du chantier comprennent des considérations techniques (non sollicitées), même si c'est pour rendre compte de relations sociales. Parmi les tout premiers entretiens, certains m'ont paru obscurs, hermétiques, tant je ne parvenais pas à me représenter de quoi on me parlait. Sans compréhension du travail concret, sans observation de la division du travail en chantier, je risquais de perdre beaucoup de temps à essayer de comprendre ce qui faisait sens pour les acteurs du bâtiment².

3. L'observation comme méthode et comme levier pour d'autres méthodes

Le moyen de la familiarisation avec les chantiers fut donc, dans mon cas, l'observation. Lorsque les statistiques s'avèrent trop statiques, lorsque les entretiens sont trop impénétrables, cette méthode s'impose. Non pas que l'observation offre une prise sur le réel « plus réelle » que les statistiques ou les entretiens. Toute méthode est un artefact qui offre un point de vue, toujours limité, sur la réalité sociale. C'est la spécificité de l'angle offert par l'observation qui détermine sa pertinence, en relation avec une problématique (et le type de connaissances déjà disponibles). Dans un ouvrage consacré à cette méthode, Henri Peretz écrit : « *Deux éléments spécifiques de l'observation directe se dégagent ainsi : l'étude des modalités effectives de l'accomplissement des actes par les personnes – ici le travail – et celle du système complet*

² Je précise tout de suite (et j'explicitai plus bas cette position) que l'objectif de l'observation participante était bel et bien d'observer (et me familiariser avec) les interactions courantes des chantiers par une présence continue, et non de prétendre expérimenter moi-même les vécus d'ouvriers du bâtiment. Une telle « expérimentation » voit son intérêt très vite limité par la diversité des subjectivités engagées dans le travail – liées notamment à la possibilité de quitter ou non son emploi.

d'interactions entre toutes les catégories d'agents – professionnels ou clients – impliqués dans son fonctionnement. Ainsi les églises, les écoles, les tribunaux, les agences sociales, les prisons, les entreprises, les commerces ou les usines pourront révéler nombre de propriétés qui échapperaient à celui qui ne pénètre pas dans ces organisations sociales et ignore la chaîne des interactions qui les sous-tendent » (Peretz, 1998 : 22).

Si l'on se souvient que ma recherche porte sur les modes de gestion et de mobilisation de la main-d'œuvre du bâtiment, et qu'elle a pour hypothèse qu'une part de cette gestion (et une part de son efficacité) se situe dans les replis de l'informel, du non-prescrit, dans des relations extra-salariales et personnalisées, alors on peut admettre que l'observation est, pour les raisons qu'expose H. Peretz, une méthode appropriée. Pour révéler des configurations, pour restituer les situations qui donnent sens aux comportements des acteurs (voir plus bas l'analyse des catégorisations en situation), l'observation est une méthode qui m'a permis de gagner beaucoup de temps au début de l'enquête.

Car il ne s'agit pas de défendre l'usage privilégié de l'observation dans mon enquête pour récuser de manière définitive les autres méthodes. Aucune concurrence n'est envisageable. Méthode principale, l'observation est aussi devenue un levier pour l'utilisation des autres méthodes. Par exemple, je savais davantage quels types de données statistiques chercher après les périodes d'observation – et j'apprenais à évaluer l'espace des données manquantes. De même, l'orientation progressive des entretiens (sans parler des contacts établis par le biais de l'observation) doit beaucoup aux connaissances tirées de mes expériences sur des chantiers. Un dialogue s'est établi entre observation et entretiens. Il ne s'agit pas d'opposer une hypothétique réalité (qui serait constatée par l'enquêteur) aux discours qui ont été recueillis mais, d'une part, de recouper les informations comme le ferait un journaliste et, d'autre part, d'essayer de situer chacun des propos tenus dans une configuration d'acteurs (la place de tel interviewé par rapport à tel autre, et la place de l'enquêteur-observateur). La confrontation de mes observations aux propos recueillis en entretien permet de varier les types de preuve et, dans un même mouvement, de saisir des configurations de phénomènes, un système social (Becker, 2003 [1958] : 356-357). Par exemple, c'est après avoir commencé à comprendre, par l'observation en chantier, que certains intérimaires étaient voués à être stabilisés tandis que d'autres subissaient une forte rotation, que j'ai posé des questions dans ce sens au patron de l'entreprise FE (chap. 4), et que celui-ci m'a confirmé qu'il conservait un « noyau »

d'intérimaires (et que cette stratégie était rationalisée et systématisée au point qu'il avait confié la gestion de leurs contrats d'intérim à des « sociétés de gestion », c'est-à-dire de fausses ETT).

Relativement à ce qui vient d'être dit, ranger automatiquement les entretiens dans le répertoire des techniques de la « sociologie qualitative », par opposition à la « sociologie quantitative », serait assez simpliste, et unifierait des utilisations qui peuvent être très variées (Burawoy, 2003 [1998]). Certains usages des entretiens sont proches de ceux des questionnaires, quand par exemple on pose à une série d'individus des questions uniformes. Les entretiens sont alors soumis à des comparaisons terme à terme. La validité des entretiens et de leur analyse est garantie par l'identité des *stimuli* produits par l'enquêteur : pour que les entretiens soient fructueux, c'est-à-dire comparables, il faut que les mêmes questions soient posées avec les mêmes mots, et que les effets de contexte soient réduits au minimum (*grosso modo*, que l'enquêteur ait le même type de contact avec tous les enquêtés, c'est-à-dire aucun). Pour obtenir des réponses traitables, il faut éliminer les « interférences », liées à l'entretien d'une part (la personne a-t-elle trouvé les questions claires ou non, a-t-elle cherché à répondre sérieusement ou pas... ?), et à l'enquêté d'autre part (tiendrait-il les mêmes propos dans une autre situation ou à un autre moment, à quel point en est-il de sa trajectoire et de sa réflexion... ?). Une partie de mes entretiens répondent à ce schéma : ceux conduits avec des représentants d'organisations professionnelles, la plupart des commerciaux d'intérim, certains responsables de ressources humaines et des ouvriers. Mais d'autres, comme je viens de l'exposer, sont liés à des relations nouées dans ou par l'observation. J'avais eu des liens avec les enquêtés préalablement à la relation d'entretien, même indirectement, comme lorsque j'ai rencontré et interviewé le patron de FE après avoir effectué un stage dans son entreprise. Dans ces entretiens-là, « *on considère que le contexte n'est pas un bruit qui obscurcit la réalité, mais qu'il est la réalité elle-même* » (Burawoy, 2003 [1998] : 436). Il n'est pas question de le maîtriser, de réduire les « effets de contexte », les « interférences », mais au contraire d'en jouer pour avancer dans la compréhension. Alors, comme dans l'observation, les effets à maîtriser sont d'un autre ordre : ce sont des effets de pouvoir (*ibid.* : 448), qui tiennent à la manière dont l'enquêteur, bien plus investi sur le terrain que « le questionneur en série », négocie sa place au sein des configurations sociales qu'il étudie. Comme les effets de contexte pour le questionnaire ou les entretiens en séries, il est impossible de les maîtriser entièrement, mais l'idéal est là. Dans mon cas, cette réduction des effets de pouvoir dans les

entretiens liés à l'observation passait par deux moyens : 1) dans la mesure du possible (et des affinités), je revoyais les personnes interrogées, alternais les enregistrements et les prises de notes ; 2) et surtout, je réalisais les entretiens après m'être retiré du terrain où j'avais connu les enquêtés.

Aussi je n'opposerais pas l'observation aux entretiens mais, d'un côté, l'observation et une partie des entretiens (ou des morceaux de certains entretiens), pour lesquels ma place permettait d'observer une configuration d'acteurs, à, de l'autre, une deuxième partie des entretiens, où l'interviewé était le centre de tous les récits puisque les personnes dont il parlait m'étaient inconnues. Cette partition rappelle que la méthode accompagne la théorie, que les faits n'émergent qu'autant qu'ils sont sollicités par un questionnement. J'aurais sans doute privilégié les entretiens en série, uniformes, si j'avais par exemple axé ma recherche sur les vécus des ouvriers. Mais dans la mesure où mon intérêt portait sur les relations de travail en elles-mêmes, et secondairement seulement sur la manière dont elles sont vécues, les techniques permettant de dessiner des configurations d'acteurs paraissaient plus opportunes.

4. Catégorisations : la difficulté d'écouter sans faire dire

Outre les éléments notés par H. Peretz, l'observation directe permet d'étudier les classifications opérées par les acteurs en situation en diminuant le risque, très présent en entretien et *a fortiori* dans l'administration de questionnaires, d'imposer ses propres catégories. Il est particulièrement nécessaire de minimiser ce risque lorsqu'on s'intéresse à l'usage de catégories ethniques, politiquement sensibles et pratiquement mouvantes. Je m'attarderai donc sur ce cas – mais il est sans doute possible d'élargir la réflexion à toutes les formes d'identités collectives (Amselle, 1994).

La définition de l'ethnicité sur laquelle s'arrêtent Philippe Poutignat et Jocelyne Streiff-Fenart, dans leur analyse des différentes *Théories de l'ethnicité*, est celle-ci : « ... *l'ethnicité est une forme d'organisation sociale, basée sur une attribution catégorielle qui classe les personnes en fonction de leur origine supposée, et qui se trouve validée dans l'interaction sociale par la mise en œuvre de signes culturels socialement différenciateurs. Cette définition*

minimale est suffisante pour circonscrire le domaine de recherche que désigne le concept d'ethnicité : celui de l'étude des processus variables et jamais finis par lesquels les acteurs s'identifient et sont identifiés par les autres sur la base de dichotomisations Nous/Eux, établies à partir de traits culturels supposés dérivés d'une origine commune et mis en relief dans les interactions sociales » (1999 : 154). C'est cette définition qui a guidé ma recherche, en tant qu'elle rejette tout primordialisme (selon lequel les groupes ethniques existent par eux-mêmes puis, éventuellement, établissent des contacts) au profit d'une perspective relationnelle (un groupe ne devient « ethnique » que lorsque ses membres viennent à se distinguer en revendiquant pour eux, ou en assignant à d'autres individus, une commune origine). Alors que dans la vision primordialiste, on cherche à savoir ce qui, dans chacun des groupes considérés comme des substances identifiables, détermine la nature de leurs relations, la perspective interactionniste s'intéresse à l'inverse à la manière dont ces relations fabriquent des frontières et structurent les groupes. Aussi la recherche va-t-elle s'intéresser en priorité aux identifications, aux désignations, aux nominations, de soi et des autres, de « nous » et d'« eux ». Mais comment, pratiquement, solliciter ces identifications dans l'enquête ? Ou plutôt, comment les voir et les constater sans les solliciter, sans les provoquer ?

4.1. Les contours de la France raciste de Michel Wieviorka : comment faire dire le racisme sans fabriquer soi-même la « race » ?

Pour appréhender ce problème, je prendrai l'exemple d'une recherche conduite sous la direction de Michel Wieviorka, exposée dans l'ouvrage *La France raciste*. Dans cette recherche sont constitués, selon la méthode de l'intervention sociologique, des groupes « formés chacun d'une dizaine de participants acceptant de s'engager dans un processus de recherche et d'analyse » (Wieviorka, 1992 : 356), à Roubaix, Mulhouse et Marseille. Ces groupes sont mis « en position de débattre avec d'autres acteurs placés dans son champ d'intervention, ou susceptibles de l'être : des militants syndicalistes, par exemple, rencontreront successivement un patron, un contremaître, des élus politiques de divers bords, etc. » (*ibid.*). L'équipe de chercheurs a décidé former des groupes de « personnes définies elles-mêmes au départ par une certaine propension au racisme » (*ibid.*). Ce n'est pas le sujet de s'interroger sur cette caractérisation de personnes potentiellement racistes, personnes que le sociologue définit a priori, et recrute exclusivement dans les milieux dits populaires³. Il sera

³ On le comprend dès lors que Michel Wieviorka défend que, dans le racisme, « il faut voir, avant tout, la perte de repères, la peur de la chute sociale ou le souci d'assurer une mobilité ascendante, la décomposition et la

plutôt question du mode de constitution des groupes, qui démontre tout ce que la méthode doit à une théorie préalable du racisme et des « races », et combien cette méthode est propre à produire les résultats qui renforceront cette théorie.

Pour constituer les groupes d'intervention sociologique, l'équipe de M. Wieviorka, sans trop expliciter sa démarche, semble passer par des structures déjà constituées : association, comité de quartier. Les individus sont supposés être de « *milieu populaire* » ; du moins, tous semblent partager un vécu ou un sentiment de dégradation de leur situation (emploi, logement...) ⁴. Les chercheurs invitent le groupe à évoquer les questions d'immigration et de « *cohabitation interculturelle* » (*ibid.* : 9). Il s'agit de faire dire au groupe ses représentations de ce que M. Wieviorka nomme « *l'Autre* ». Pour qu'un groupe parle de l'Autre, encore faut-il qu'il s'accorde que l'Autre n'est pas présent en son sein, et qu'il s'agit bien de « nous » parlant de « eux ». Dans la recherche de M. Wieviorka, la constitution de cette frontière entre « nous » et « eux », c'est-à-dire la construction de l'altérité, demeure à l'état implicite, comme si les chercheurs s'entendaient tacitement avec le groupe sur qui est l'Autre. En tout cas, aucune explication n'est donnée quant au recrutement « ethnique » de ces groupes.

Exclut-on les immigrés et leurs enfants ? Mais on trouve, dans les groupes constitués par l'équipe de M. Wieviorka, des enfants d'immigrés, d'origine italienne, allemande... N'exclut-on, alors, que les immigrés ? Mais on ne trouvera cependant jamais de jeunes « Beurs » comme les appelle M. Wieviorka, c'est-à-dire d'enfants d'immigrés maghrébins. Ces derniers

recomposition d'un sens sur fond de crise sociale, urbaine, politique et culturelle, d'épuisement d'anciens rapports sociaux, et de naissance difficile de nouveaux » (*ibid.* : 21). Seuls les « exclus » ou les « déçus » de la modernité semblent en mesure de tenir des propos racistes. L'homme politique devenu président qui affirmait que « *d'avoir des Espagnols, des Polonais et des Portugais travaillant chez nous, ça pose moins de problèmes que d'avoir des musulmans et des Noirs* », le grand patron (Claude Bébéar) s'inquiétant de ce que « *la race blanche est en train de se suicider* » lors d'une université du Medef en août 2002, sont-ils des exclus de la modernité ? Il semble qu'en définissant a priori des personnes potentiellement racistes on aboutisse à des considérations méthodologiques surprenantes, en divisant préalablement à toute enquête la population entre « *présomés coupables* » et « *présomés innocents* ». Aux « *personnes définies elles-mêmes au départ par une certaine propension au racisme* » répondent des catégories d'individus exonérés sans autre forme de procès : « *Avec les travailleurs sociaux, la question n'est assurément pas de mettre en évidence l'éventuel racisme dont ils seraient porteurs ; elle est d'examiner la capacité du travail social à agir contre ce phénomène, non pas tant directement qu'indirectement* » (*ibid.* : 358). « Assurément » ?

⁴ La recherche de M. Wieviorka dit plonger, selon le titre d'une des parties, « *au cœur du racisme populaire* », quoique par ailleurs cette catégorie du « populaire » apparaisse élastique. On apprend par exemple que l'un des groupes d'interviewés constitués par les chercheurs, celui de Marseille, se compose ainsi : « *L'un est professeur à la faculté voisine, un autre dans un établissement secondaire, un troisième est chef d'entreprise, les autres disposent tous manifestement de revenus ou d'une retraite convenable et d'un habitat qui, dans un autre contexte, leur apporterait toute satisfaction* » (*ibid.* : 127).

n'apparaissent qu'en tant qu'intervenants ponctuels dans le groupe, chargés d'orienter et de cristalliser le débat (au même titre qu'un commissaire ou un élu municipal). A l'inverse, on trouve dans le groupe de Mulhouse un immigré d'origine yougoslave. Ce n'est donc qu'implicitement que se dévoile la frontière (sans qu'on sache qui l'a tracée ni pourquoi) : il y a les Européens et les descendants d'Européens d'un côté, et de l'autre les immigrés post-coloniaux et leurs enfants dit autrement : les Blancs et les non-Blancs).

En traçant eux-mêmes cette frontière, les chercheurs imposent à leurs interlocuteurs, dès l'origine, une problématique essentialiste : tracer des frontières, distinguer, séparer des groupes, c'est inviter à parler sur ceux-ci comme s'ils étaient effectivement des catégories pertinentes d'analyse. N'eût-il pas été préférable d'observer, en premier lieu, si les personnes étudiées mobilisaient cette frontière dans leurs discours et leurs pratiques, plutôt que de l'imputer ? L'acte de catégorisation n'est pas moins anodin que celui qui consiste à donner un contenu à la catégorie. Les stéréotypes pointent à l'horizon de la catégorisation⁵. L'idéologie investit y compris la cognition : il n'y a pas d'abord des catégories évidentes, et ensuite, éventuellement, des stéréotypes mal venus. La catégorisation elle-même est problématique – ce qui n'empêche pas, et c'est bien le problème, qu'elle fonde l'entendement et la pensée.

⁵ Voir l'expérience de psychologie sociale conduite par Henri Tajfel, qui a par la suite orienté beaucoup de recherches empiriques de psychologie sociale sur le racisme : « *Henri Tajfel (1981) a émis l'hypothèse que l'acte de catégoriser pourrait, dans certaines conditions, conduire à des distinctions cognitives de même espèce que celles des autoritaires se servant de clichés. Dans une expérience de laboratoire, Tajfel montre à des sujets huit lignes de différentes longueurs. Chaque ligne est présentée séparément et les sujets sont invités à estimer la longueur de chacune. Dans une condition expérimentale, les quatre lignes les plus courtes sont étiquetées "A", les quatre plus longues, "B". Tajfel a découvert que le seul fait d'étiqueter les lignes affecte le jugement des sujets. Ceux-ci ont tendance à juger les quatre lignes les plus courtes – les lignes "A" – de longueur plus semblable qu'elles ne le sont en réalité. Ils ont de même exagéré la similitude des lignes "B". Par contre, ils ont eu tendance à exagérer les différences entre les lignes "A" et "B", en jugeant la ligne "A" la plus longue bien plus courte que la plus courte des lignes "B". Bref, les sujets ont sous-estimé les différences entre les lignes de la même catégorie, et surestimé les différences entre les lignes de catégories différentes* » (Billig, 1998 : 467). Autrement dit, le risque de la déformation est contenu dans l'acte même de catégoriser, par une sorte de nécessité cognitive. Analyser le stéréotype, c'est donc d'abord analyser les conditions de la genèse des catégories. Dans l'expérience de Tajfel par exemple, on voit bien la part d'arbitraire qu'il y a dans la catégorisation, même si elle est liée à la taille des lignes ; il faut remonter au principe de division – qui serait ici : « mettre d'un côté les quatre lignes les plus courtes, de l'autre les quatre lignes les plus longues » – et à la fonction technique, sociale, ou autre, de cet acte cognitif. Il est déjà « trop tard », si l'on prétend cerner le stéréotype à partir d'une dichotomie inquestionnée, d'une frontière « toujours déjà là » entre individus.

Cette distorsion de la perception est par ailleurs présentée comme une « *constante structurelle entrant dans les relations établis-marginaux* » par Norbert Elias, à partir de l'étude d'une petite ville britannique : « ... un groupe installé a tendance à attribuer à son groupe intrus, dans sa totalité, les "mauvaises" caractéristiques de ses "pires" éléments – de sa minorité anomique. A l'inverse, le groupe installé a tendance à calquer l'image qu'il a de lui sur sa section exemplaire, la plus "nomique" ou normative, sur la minorité des "meilleurs". Cette distorsion pars pro toto, dans des directions opposées, permet au groupe installé de se convaincre lui-même en même temps que les autres de ses allégations : il y a toujours un élément ou un autre pour prouver que son groupe est "bon" et que l'autre est "mauvais" » (Elias et Scotson, 1997 : 39-40).

Si les catégories de perception de la réalité sont imposées par les chercheurs, comment s'étonner ensuite qu'elles soient mobilisées par les acteurs auxquels elles sont soumises, bien souvent mus par le désir de satisfaire l'enquêteur ? Derrière le biais de la méthode, apparaît la nature de la théorie : l'Autre qui s'y trouve postulé semble exister seul, de manière autonome, indépendamment du fait qu'on le dise « Autre ». « L'Autre » va de soi, comme dans cette phrase : « *Quittons maintenant les banlieues agréables, les quartiers protégés, les îlots, les villes même où la peur de l'Autre correspond pour l'essentiel à la hantise d'une menace externe, et entrons dans les banlieues difficiles, les quartiers dégradés et, plus généralement, les espaces où la présence de l'Autre relève de l'expérience quotidienne des habitants* » (*ibid.* : 171). Pour M. Wieviorka, le mystère du racisme ne réside pas dans la manière dont il fabrique les frontières d'un « Autre » qui, en dépit des « évidences », est toujours imaginaire (cf. la discussion sur le racisme au chap. 12)⁶. Pour lui, le racisme n'est qu'une (mauvaise) manière d'appréhender la différence culturelle qui, elle, se passe d'interrogation critique : « *La différence culturelle, le choc des ethnicités, l'affaiblissement de l'identité nationale peuvent être mal vécus, et souvent pour des raisons objectives ; ils ne deviennent véritablement du racisme qu'à partir du moment où l'Autre est rejeté ou inférieurisé à l'aide des catégories qui le naturalisent et attribuent à sa supposée race des caractéristiques générales, biologiques, qui fonderaient les comportements individuels qu'on observe, ou que l'on croit observer* » (*ibid.* : 217)⁷.

M. Wieviorka procède ainsi comme s'il existait une perception du réel pure, première, dépouillée de toute idéologie. Cette perception primordiale ferait naturellement apercevoir des Maghrébins, des Noirs, des Blancs, des Européens, des Français, des Musulmans, etc. Le racisme n'advierait que lorsque les Maghrébins, les Noirs, etc., sont dévalorisés et infériorisés. Je défendrai à l'opposé que toute perception (conçue ici comme appréhension du réel verbalisée, symbolisée), en tant qu'elle puise dans le langage, puise dans une idéologie,

⁶ Ce qui ne veut pas dire que le racisme ne renvoie à aucune réalité, mais qu'il impose une coupe particulière dans le réel, et qu'il réifie cette coupe en la faisant passer pour la seule et unique réalité.

⁷ M. Wieviorka souligne ainsi « *la relative instabilité des positions racistes, aussi longtemps qu'elles ne sont pas cristallisées au niveau politico-idéologique et qu'elles demeurent informées par une expérience concrète au lieu de servir à l'interpréter* » (*ibid.* : 104). Il y aurait donc une sorte de racisme « informé », nourri des expériences douloureuses de la « cohabitation interculturelle » (et soutenu par l'expérience sociale de l'exclusion ou de la déchéance), qui s'opposerait à un racisme « déformant », impropre à caractériser, par son abstraction si évidemment irréaliste, des faits concrets, surplombant tous les phénomènes de son schème interprétatif biaisé.

raciste ou non, suivant les mots employés. Voir et nommer, c'est faire une coupe dans le réel ; et quand cette coupe ne prend en considération que des Maghrébins, on peut penser qu'elle est orientée par une idéologie raciste. Dans la troisième partie de son ouvrage sur *L'idéologie raciste*, Colette Guillaumin, en étudiant les désignations ordinaires utilisées dans un journal quotidien, montrait que les individus appartenant à des groupes minorisés étaient systématiquement et prioritairement marqués comme tel, quel que soit par ailleurs le sujet de l'article, tandis que les membres du groupe majoritaire (hommes blancs) n'étaient pas nommés comme tels. C'est dans cette différence de traitement qu'émergeait le racisme, et non dans le fait de dénigrer directement les groupes minoritaires – ce qui amenait C. Guillaumin à considérer le racisme comme une « *conduite totale de perception de l'altérité* » (2002 [1972] : 110).

4.2. Laisser parler et écouter : ne pas imposer de discours mais ne pas être sourd

Le questionnement est alors déplacé. Ce n'est plus : « Que pensent les gens des Maghrébins ? », mais : « Comment les gens viennent-ils à concevoir des Maghrébins (ou des Arabes, des Bicotés, des Beurs, etc.), c'est-à-dire à penser cette catégorie comme pertinente pour rendre compte de situations ? » Cette perspective se situe plus en amont, et implique que la nature de la catégorisation est au moins aussi cruciale que le contenu donné aux catégories. Cette perspective redéfinit le racisme comme une modalité spécifique d'une activité ordinaire des êtres humains (et notamment des scientifiques⁸), qui est de classer et d'ordonner le réel⁹, au lieu de le circonscrire comme irrationnel et/ou pathologique. S'il envisage le racisme comme une modalité de catégorisation (particulièrement enfermante et dévalorisante), l'enquêteur est davantage ébranlé dans son activité même. Il est obligé de s'interroger sur ses propres classements, ses propres dénominations : toujours contraint de catégoriser, pour produire de l'intelligibilité, et en même temps d'éviter la réification de ses catégories. Si tous les acteurs d'une situation donnée s'accordent à voir des « Noirs », le chercheur aura bien du

⁸ Avant d'y devenir une idéologie illégitime, le racisme non seulement dominait le monde scientifique, mais était construit et légitimé par lui (voir par exemple Cohen [1981] qui montre le passage, au XVIII^e siècle du « monogénisme » de la tradition chrétienne, supposant l'unicité de l'humanité, au « polygénisme » des « races » « scientifiquement » établies).

⁹ Cf. Colette Guillaumin : « Adopter une attitude manichéenne en ne considérant que l'opposition entre la fermeture de la catégorisation et la liberté de l'individualité, serait perdre de vue la relation de l'activité de catégorisation avec l'existence concrète des groupes minoritaires. (...) La catégorisation est enceinte de la connaissance comme de l'oppression. (...) Lorsque je prononce juif ou nègre (noir), femme ou ouvrier, en même temps que je désigne le réel, je tire sur le fil de l'imaginaire que le majoritaire a enroulé sur le réel. Si le terme catégoriel désigne bien le réel, il contient en même temps les fantasmes majoritaires » (2002 [1972] : 251-252).

mal à ne pas parler de « Noirs » pour rendre compte de cette situation. Mais il doit alors en permanence (se) rappeler que ce qu'il étudie n'est pas tel ou tel groupe en particulier, mais les *rappports* qui fabriquent des groupes ; qu'il n'étudie pas « les Noirs », mais la situation qui fonde les acteurs à parler de « Noirs », et qui finalement les (re-)fabrique. « *Le travail de "nomination" des groupes est donc subordonné à celui des rapports que l'on cherche à identifier et à comprendre ; il est relatif.* » (De Rudder, Poiret et Voure'h, 2000 : 28)

Dans la pratique, si l'identification ethnique des personnes constitue toujours une part non négligeable de l'activité cognitive des individus, les identifications sont elles-mêmes mouvantes selon les situations. Tel Français de nationalité est considéré comme portugais sur un chantier. Tel Antillais accepte, dans une discussion, d'être compté dans l'effectif « noir » d'une entreprise, avant de revendiquer dans une autre conversation une distinction vis-à-vis des Africains. Tel coffreur malien opposera « les Arabes et les Noirs » des chantiers aux « Portugais » qui les dominent, tandis qu'un manoeuvre malien opposera quant à lui les « Noirs » aux « Portugais et Arabes » qui bénéficient d'un statut d'ouvrier qualifié (chap. 13), etc. Plasticité des catégories, déplacements continuels des frontières : le mystère de l'ethnicité réside dans la définition réciproque et constamment renouvelée d'un « nous » et d'un « eux » renvoyant à une communauté d'origine, et non dans des groupes dont la rencontre serait déterminée au préalable par leur substance profonde.

De plus, l'identification ethnique des individus n'est qu'une manière parmi d'autres d'identifier. Toute désignation est arbitraire, elle met en saillance un ou plusieurs aspects d'un individu, et en délaisse d'autres. Mais l'arbitraire n'est pas le hasard. C'est précisément parce qu'il est toujours possible de nommer de manière différente, qu'il faut rechercher dans les désignations effectivement mises en œuvre une logique qui va au-delà de la seule volonté descriptive : une prise de position, une manière de dire et de construire un rapport social. C'est parce qu'on part du constat que la nomination est un processus ouvert que l'on peut découvrir des processus d'*ethnicisation* (chap. 13).

Le risque, dès lors qu'on prétend étudier la formation des frontières ethniques et l'ethnicisation, est de provoquer ce qu'on recherche : comment les groupes constitués par l'équipe de M. Wiewiorka pourraient-ils ne pas parler des Maghrébins et Africains (immigrés et enfants immigrés), dès lors que ceux-ci sont les seuls exclus des groupes et qu'ils

n'apparaissent qu'en tant qu'intervenants extérieurs chargés de cristalliser le débat ? Le concept d'ethnisation contient, en creux, l'idée qu'il est possible de ne pas mentionner l'origine ethnique pour parler de quelqu'un ou d'un comportement. Aussi l'enquête doit-elle minimiser les effets d'imposition (même s'il est impossible de les éliminer entièrement) afin de laisser aux enquêtés la possibilité de tenir un langage qui, à aucun moment, ne convoquerait l'ethnique.

Dans mon enquête, deux méthodes ont découlé de cette considération méthodologique. La première consiste en des entretiens semi-directifs qui n'abordaient de front la question des relations interethniques qu'en toute fin d'entretien, si l'interlocuteur ne l'avait pas déjà fait de lui-même (si c'était le cas, j'en profitais pour faire des relances). De fait, il a été très rare que je sois le premier à introduire le sujet dans l'entretien. Ce principe de discussion a été également appliqué aux nombreuses conversations informelles que j'ai eues.

La seconde méthode est l'observation des situations de travail et l'écoute des mots utilisés pour agir, commander, coopérer, s'interpeller, ou simplement rendre compte des actions et interactions. Un observateur, qu'il soit participant ou pas, n'est jamais invisible, et influence toujours le cours des interactions. Cependant, si sa présence provoque des propos et des attitudes (ainsi mon statut de Français et Blanc a suscité bon nombre de considérations appartenant au registre de l'ethnicité), ou à l'inverse en censure d'autres, du moins n'impose-t-elle pas de problématique. Cette présence est un événement, une péripétie parmi d'autres, dont la perception par les acteurs est pour l'observateur un indice, parmi tous les autres recueillis, des schèmes de pensée locaux. Si cette présence influe sur la situation, elle n'en impose pas le cadre (contrairement aux protocoles de l'entretien ou du groupe d'intervention sociologique). Cadre qui reste d'abord et avant tout, si le terrain d'observation est un chantier, le travail en train de se faire.

5. Une observation *participante* : vivre le travail de chantier de l'intérieur sans croire que c'est la seule manière de le vivre

Pour parvenir aux objectifs fixés à la méthode de l'observation, j'ai décidé de travailler comme ouvrier. J'ai ainsi travaillé sur plusieurs chantiers, sous divers statuts (stagiaire en

formation du Greta, stagiaire avec « convention d'accueil de doctorant », intérimaire), mais toujours à des tâches d'ouvriers, et parmi les ouvriers (la division entre ouvriers et cadres étant marquée, par exemple, dans la division des réfectoires et vestiaires).

D'autres manières d'observer étaient envisageables. Récemment est parue une étude de Marcelle Duc sur *Le travail en chantier* (cf. chap. 8) s'appuyant elle aussi sur des périodes d'observation en chantier. Cette observation n'était pas participante. Les périodes étaient plus courtes, mais plus denses que dans mon enquête : le degré de rationalisation des observations était plus poussé (enregistrement des conversations, décompte minuté de toutes les opérations). Observatrice connue, l'enquêtrice avait reçu l'aval des directions d'entreprise et de chantier, travaillait en coopération avec celles-ci. Si elle a retranscrit des conversations entre ouvriers, elle n'a interviewé que des cadres. Aucune clarification méthodologique n'apparaît dans son étude, et l'on ne peut donc que faire des conjectures sur la manière dont elle s'est déroulée. Mais, introduite par la direction, M. Duc risque de n'avoir obtenu des ouvriers qu'une coopération forcée et jouée (présentant ce que leur hiérarchie aurait voulu voir, puisqu'ils auraient perçu l'enquêtrice comme liée à ceux auxquels ils sont subordonnés). Tenue par une problématique du *produire ensemble* propre à ce qu'elle appelle (avec d'autres) l'« *ergologie du travail* », M. Duc dit s'intéresser à l'activité concrète de chantier. Pour ce faire, elle semble se reposer principalement sur les informations et les préoccupations des concepteurs du travail, quand bien même c'est pour dire que l'activité réelle déborde toujours la prescription, et ce au bénéfice de la production. Ce qui me paraît être un travers méthodologique (du moins un biais que je ne voulais pas emprunter, au risque d'en prendre un autre) découle de la problématique, qui a tôt fait d'assimiler le constat d'une *coopération* dans le travail, nécessaire et effective, à un *consentement* des ouvriers aux normes fixées – ou plutôt, de déduire automatiquement l'un de l'autre (cf. chap. 8). Le contraste entre l'étude que je propose et celle de M. Duc montre que le type d'observation choisi est relié à une problématique, que les problèmes et biais qu'il suscite sont eux-mêmes contenus dans cette problématique. De mon point de vue, la recherche de M. Duc mettait trop à l'écart les rapports de domination et les conflits.

J'ai voulu suivre une autre voie, considérant non seulement que la domination et le conflit sont importants à étudier en soi, mais aussi que la problématique du *produire ensemble* (ou du moins du *produire à travers un collectif* et, en dernière instance, la question de la production

du profit) gagnerait à intégrer ces dimensions. L'observation en entreprise est dominée par le fait qu'il s'agit d'une organisation sociale où la subordination est la règle. Dans ce cadre, les moyens que se donne l'observation ne sont pas que des moyens, des instruments neutres ; ils sont une prise de position, épistémologique autant que morale, par rapport au fonctionnement de ces organisations inégalitaires et hiérarchisées où certains doivent obéir à d'autres. Avoir l'aval des directions d'entreprises pour observer signifie deux choses : 1) D'un point de vue pratique, des portes s'ouvrent facilement, tandis que d'autres se referment : la coopération de l'entreprise peut avoir pour contrepartie une obligation de loyauté vis-à-vis de ses objectifs, qui impose des restrictions à l'enquête. Elle risque de susciter une méfiance de la part des salariés, qui peuvent se sentir contraints de participer à l'observation – et lui opposer toute une panoplie de résistances. 2) D'un point de vue moral, c'est admettre implicitement qu'il est légitime qu'une telle autorisation vienne exclusivement de la direction d'entreprise. C'est reconnaître que l'entreprise (ses activités, son image), appartient davantage à ses dirigeants qu'à ses subordonnés. L'enquêteur n'est pas tenu de respecter la volonté des entreprises de s'approprier l'information les concernant. A une époque où, par exemple, la détention des moyens d'information par l'Etat (pourtant soumis à la démocratie représentative) apparaît scandaleuse, on voit mal comment justifier que les entreprises (dont l'organisation n'est pas démocratique) puissent être maîtres de l'information qui circule sur leur compte.

J'ai ainsi observé des chantiers sans que leurs directions ou les entreprises générales en soient averties. Si cette manière de faire répondait à la volonté d'esquiver les contraintes qu'aurait posées une direction d'entreprise, d'étudier des rapports de forces en situation, de rendre compte du bâtiment « par en bas », elle est liée aussi à mon envie personnelle d'expérimenter ce genre de méthode – envie qui, il faut l'admettre, existait avant la formulation de la problématique. Elle se nourrit de références comme *Tête de Turc* de Günter Walraff ou *L'établi* de Robert Linhart : c'est-à-dire, d'un côté, des méthodes d'enquête par immersion, incognito, dans l'objectif d'approcher et « dévoiler » des pratiques habituellement tues ; et de l'autre, une volonté d'éprouver et contester la division du travail. Là s'arrête le parallèle avec Robert Linhart, qui dit s'être « toujours opposé à ceux qui concevaient l'établissement comme une expérience de réforme individuelle : pour moi, l'embauche d'intellectuels n'a de sens que politique », dans le but de « faire du travail d'organisation dans la classe ouvrière » (Linhart, 1978 : 60). Je n'ai réalisé aucun travail d'organisation ; j'ai simplement glané des informations et, si je ne me suis pas « individuellement réformé », la méthode de

l'observation participante répondait aussi à une volonté de me mettre à l'épreuve du travail de chantier. En testant ma capacité à m'extirper, ne serait-ce que provisoirement, du destin a priori balisé par des études supérieures, en laissant les nouveaux liens que je tissais et les personnalités que je rencontrais transformer mon rapport au monde, je visais à brusquer une réflexion politique personnelle. Si cette expérience n'est pas pour rien dans certains de mes engagements politiques pris par ailleurs, je n'ai jamais, et je le regrette en partie, effectué de participation militante organisée au sein du milieu que j'ai étudié, hormis pour transmettre quelques données à une organisation syndicale. Cela s'explique sans doute moins par la posture d'observateur que je m'étais préalablement choisie, que par la multiplicité des sites de travail et des employeurs que j'ai connus ainsi que la précarité des statuts que j'ai empruntés – le taux de syndicalisation est nul parmi les intérimaires et les sous-traitants. J'ai aussi profité de la flexibilité de l'emploi dans le bâtiment pour adapter mes périodes d'observation au calendrier universitaire et aux différentes étapes, notamment administratives, de la thèse.

Une fois sur le chantier, l'on vient à comprendre et éprouver des choses inimaginables auparavant. Cependant, on ne peut pas avoir la prétention, sous prétexte que l'on s'est immergé dans le travail de chantier, de pouvoir ressentir et décrire les émotions, le vécu subjectif « du » travailleur en bâtiment (qui lui-même n'existe pas)¹⁰. Cette prétention serait en effet contradictoire avec la position que je défends ici, qui est que les comportements au travail (et vis-à-vis du travail) résultent d'une rencontre entre des conditions de travail objectives (statuts d'emploi, organisation du travail, cadence, pénibilité, etc.) et un rapport au travail subjectif (construit par les histoires personnelles, les conditions de séjour, les autres opportunités, etc.). De ce point de vue, ma condition d'étudiant venu travailler sur des chantiers pour écrire une thèse, sachant l'étape provisoire et pouvant l'écourter dès qu'il ne la supporte plus, est incommensurable avec celle de la majorité des ouvriers du bâtiment (même si elle n'est pas entièrement isolée : des jeunes travaillant sur des chantiers pendant les vacances peuvent avoir un rapport au travail assez proche).

¹⁰ Cette prétention est reprochée à certains tenants de l'observation participante, par exemple par Jean-Pierre Olivier de Sardan à Jeanne Favret-Saada pour son travail sur la sorcellerie, conduit sur le terrain en tant que « désensorcelleuse » : il l'accuse ainsi de tirer une « *interprétation euphémisée et intellectualisée de la sorcellerie, qui n'est légitime qu'en tant qu'interprétation savante* », qu'elle « *impute aux "indigènes", dans le but évident de nous convaincre que la réalité sorcellaire vécue et pensée par les paysans et celle vécue et pensée par Favret-Saada étaient identiques, et donc que l'implication de cette dernière était "pour de vrai" même si elle ne croyait pas à l'efficacité des charmes et des incantations* » (Sardan, 2000 : 428).

Cela ne signifie pas, pourtant, que les sensations et sentiments que j'ai éprouvés, vis-à-vis de la pénibilité et du danger du travail de chantier par exemple, ou les difficultés et les angoisses que j'ai rencontrées dans l'apprentissage des métiers, ne s'expliquent que par mon statut d'aspirant intellectuel soudainement plongé dans le travail ouvrier. A cet égard, la notion de « site naturel », qui accompagne l'observation participante depuis ses débuts au sein de l'Ecole de Chicago, est équivoque. Elle peut laisser entendre aux plus naturalistes ou folkloristes de ses adeptes que, mis à part l'enquêteur, chacun se moule « naturellement », sans états d'âme et sans recul, dans les rôles du milieu étudié. La notion de « site naturel » n'est valable que dans le sens minimaliste où les comportements, les attitudes et les opinions sont manifestés en situation, hors de toute expérimentation ou de provocation du type questionnaire – et uniquement à la condition d'admettre que la présence de l'observateur a toujours une influence qu'il faut tenter de mettre à jour.

Personne ne naît travailleur du bâtiment ; on le devient¹¹. A exagérer la rupture que j'ai (provisoirement) provoquée avec une sorte de « destin » social (rapporté à mon statut étudiant), on risquerait de minorer tout ce qu'il y a de nouveau, d'étrange, d'effrayant, et de délétère, pour tous les autres novices du bâtiment pour qui une insertion prolongée dans le secteur appartient davantage au registre des possibles. La carrure n'est pas nécessairement plus athlétique, la douleur ou la fatigue moins importantes, les rythmes plus coutumiers, les gestes plus naturels, pour ces travailleurs, le plus souvent immigrés, issus de l'agriculture ou de petits métiers urbains, voire d'études supérieures, très rarement du bâtiment du pays d'origine¹². Certes, le rapport au travail est subjectif, et les parcours, les entraînements physiques liés aux origines sociales et aux activités qu'elles impliquent, et surtout les

¹¹ Pour paraphraser Robert Linhart lorsqu'il paraphrasait Simone de Beauvoir : « *Les bourgeois s'imaginent toujours avoir le monopole des itinéraires personnels. Quelle farce ! Ils ont le monopole de la parole publique, c'est tout. Ils s'étalent. Les autres vivent leur histoire avec intensité, mais en silence. Personne ne naît O.S. ; on le devient. D'ailleurs, ici, à l'usine, il est très rare qu'on désigne quelqu'un comme "l'ouvrier qui..."*. Non. On dit : "La personne qui travaille à la soudure", "La personne qui travaille aux pare-chocs". La personne. Je ne suis ni l' "ouvrier" ni l' "établi". Je suis "la personne qui travaille aux balancelles". Et ma particularité d' "établi" prend sa place anodine dans l'enchevêtrement des destins et des cas d'espèce » (1978 : 80-81).

¹² « *Je pense : inaptitude de l'intellectuel à l'effort physique. Naïveté. Il ne s'agit pas seulement de l'effort physique. Le premier jour d'usine est terrifiant pour tout le monde, beaucoup m'en parleront ensuite, souvent avec angoisse. Quel esprit, quel corps peut accepter sans un mouvement de révolte de s'asservir à ce rythme anéantissant, contre nature, de la chaîne ? L'insulte et l'usure de la chaîne, tous l'éprouvent avec violence, l'ouvrier et le paysan, l'intellectuel et le manuel, l'immigré et le Français. Et il n'est pas rare de voir un nouvel embauché prendre son compte le soir même du premier jour, affolé par le bruit, les éclairs, le monstrueux étirement du temps, la dureté du travail indéfiniment répété, l'autoritarisme des chefs et la sécheresse des ordres, la morne atmosphère de prison qui glace l'atelier. Des mois et des années là-dedans ? Comment l'imaginer ? Non, plutôt la fuite, la misère, l'incertitude des petits boulots, n'importe quoi !* » (ibid. : 25)

opportunités alternatives, varient considérablement d'une catégorie sociale à l'autre (cf. chap. 5). Mais certaines conséquences du travail sont tout à fait objectivables. Bien que peu spectaculaire, l'une de celles qui m'a le plus marqué est la ceinture dorsale que des ouvriers à peine plus âgés que moi ne pouvaient plus quitter sans avoir mal : les effets pathogènes du travail de chantier rappellent qu'il n'est un « milieu naturel » pour personne.

Les considérations qui précèdent n'impliquent pas non plus que je doive, sur les chantiers, me considérer comme invisible, faire comme si je n'existais pas et que n'existent, objectivement, que les chantiers. L'« ambiance » des chantiers s'est aussi exprimée à travers moi : par exemple le fait que, avec mon profil particulier, j'aie souvent incarné le modèle d'ouvrier que cherchent à embaucher les entreprises (jeune, scolarisé, assidu, ponctuel) et que j'aie reçu plusieurs propositions, n'est pas anodin – et il n'est pas anodin que, précisément, ce dévolu si sélectif des entreprises soit jeté sur un individu qui n'a aucune intention de rester dans le bâtiment, et ne se plie aux exigences du travail que parce qu'il sait l'expérience provisoire (cf. chap. 1).

6. Le déroulement de l'observation, entre planification et opportunisme

Trouver un emploi dans le bâtiment n'est pas toujours facile lorsqu'on n'a aucune qualification. On découvre alors que la blancheur de peau et la nationalité française y sont des attributs ambigus : a priori favorables dans un ordre social hiérarchisé selon la nationalité et la « race », ils ont leur revers lorsqu'il faut chercher un emploi habituellement dévolu aux moins bien classés au sein de cet ordre. Les qualités sociales imputées aux Maliens, par exemple, correspondent à celles attendues pour le poste de manœuvre ; pas celles imputées à un Français, présumé plus formé mais aussi plus revendicatif ou du moins vindicatif. J'ai alors eu un aperçu de ce que le racisme peut faire peser sur l'identité d'un Blanc mal classé : un Noir manœuvre est un Noir « normal » (ce qui ne signifie pas que sa situation soit enviable et valorisée, loin de là) ; un Blanc manœuvre est soupçonné d'être un raté, un abruti (cf. chap. 13), à moins qu'il ne puisse arguer d'une identité complémentaire, comme étudiant. Et cette manière de voir n'est pas que celle des Français, des Européens, des « établis » (au sens d'Elias) : elle est solidement argumentée par des immigrés aux titres de séjour précaires, qui

s'étonnent qu'un Français davantage assuré de ses droits par sa carte d'identité nationale ne cherche pas un autre travail, dans le fonctionnariat, les entreprises publiques, le commerce ou l'artisanat, alors qu'eux-mêmes attendent une pérennisation de leurs titres de séjour pour fuir le bâtiment (cf. chap. 10 et 13).

Aussi, durant la première année de mon enquête (pour le DEA), ai-je souvent cherché en vain du travail dans des agences d'intérim ; j'ai finalement cumulé six semaines de travail en chantier, dont quatre sur un même chantier. Disposant pour les trois années suivantes d'une allocation de recherche, les difficultés furent d'un autre ordre : je n'avais plus le droit d'avoir un emploi par ailleurs. Dix-huit mois de démarches administratives furent nécessaires pour obtenir une suspension dérogatoire de mon allocation durant trois mois, ce qui m'autorisait à travailler de nouveau dans le bâtiment ; dix-huit mois ponctués de fin de non-recevoir, d'argumentations embarrassées par les vides juridiques, conclus par une réponse enfin positive de la Directrice de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur, présentée comme une « *faveur* ». Ne pouvant attendre dix-huit mois pour reprendre mes observations de terrain (d'autant que j'avais cessé de croire en une issue positive à mes démarches), j'ai entre temps employé d'autres moyens : d'abord en 2003, une formation en coffrage-ferraillage dans un Greta (groupement d'établissements publics d'enseignement tournés vers la formation d'adulte), durant quatre mois et demi, comprenant un stage de six semaines en chantier. Si les personnels et les autres stagiaires du Greta étaient au courant de mon statut, je ne suis apparu sur le chantier où j'ai travaillé que comme un élève en formation (dans les faits, surtout comme une main-d'œuvre d'appoint gratuite). Outre le stage, la formation m'a permis de saisir beaucoup mieux les dimensions techniques de l'organisation du travail (ne serait-ce que parce que les techniques qu'on y apprenait, « traditionnelles », ne correspondaient absolument pas au travail effectué en chantier).

Puis j'ai effectué au début de l'année 2004 un stage de trois mois, sous couvert d'une « convention d'accueil de doctorant » conclue avec Paris 7, dans l'entreprise FE. J'ai obtenu mon stage immédiatement auprès de l'entreprise, sans expliciter mon sujet d'enquête, et sans avoir de compte à rendre sur mes observations (on ne refuse pas une main-d'œuvre gratuite, et il est apparu que le patron avait l'intention de m'embaucher, n'ayant pas prêté attention à ma recherche). Le fait d'effectuer un stage plutôt que de travailler, donc de ne pas demander de salaire, ouvrait davantage de portes. C'est pourquoi je me suis tourné vers une entreprise de

ferrailage, sous-traitante. L'idée de m'intéresser plus particulièrement à ce type d'entreprises et d'entrer par le biais de l'une d'elles sur des chantiers (plutôt que de passer par l'entreprise générale) ne m'est venue qu'au fur et à mesure de mes observations. Il s'agissait d'observer un sous-traitant de plus près, alors que le passage par l'entreprise générale limitait les contacts, et d'envisager le chantier depuis le point de vue de ce sous-traitant. Autre avantage du stage et de l'observation à découvert : la possibilité de négocier les chantiers où je me trouvais. Après plusieurs semaines sur B2, j'ai pu réclamer et obtenir de travailler sur le chantier d'une entreprise appartenant à un autre groupe (C).

Les trois derniers mois d'observation, de mai à juillet 2004, furent effectués alors que j'étais provisoirement « libéré » de l'allocation de recherche. J'ai alors travaillé comme intérimaire sur plusieurs chantiers, avec des modalités d'entrée différentes. Les difficultés d'insertion furent moindres qu'au cours du DEA, en raison de la période plus propice à l'intérim (printemps et été, encore que les mois de mai et juin aient été « calmes »), et de ce que mes connaissances sur le bâtiment permettaient à mes recherches d'être plus efficaces. Deux ans plus tôt, je n'aurais jamais eu l'idée d'aller chercher du travail directement auprès de chefs de chantier, sur leurs chantiers. Or c'est ainsi que j'ai trouvé à m'« embaucher » pendant les six premières semaines, sur un chantier proche de mon domicile, comme aide coffreur. Suivirent trois semaines entrecoupées de chômage et de courtes missions, de disputes avec l'agence d'intérim qui m'avait employé, de rapprochements avec d'autres agences. C'est au cours de cette période que j'ai obtenu ma première mission en tant qu'ouvrier qualifié (en ferrailage). Contrairement à mes habitudes du DEA, j'ai privilégié dans ma recherche de missions certaines agences, y demeurant plus longtemps, discutant davantage avec les commerciaux même lorsqu'ils n'avaient pas de proposition, plutôt que d'arpenter toutes les agences du quartier de la gare de l'est. J'ai alors compris que la présence obstinée de candidats dans les agences, notamment pour les postes de manœuvres, restant accoudés au comptoir quand bien même on leur avait dit qu'il n'y avait rien pour eux, agaçant parfois les commerciaux par leur inertie, devait moins au désœuvrement qu'à une stratégie de recherche d'emploi. Il est tout aussi voire plus rentable de rester dans une agence, de rendre son visage familier, d'attendre qu'une commande éventuelle tombe et d'être alors « à la bonne place au bon moment » plutôt que de courir les agences d'intérim, entrer furtivement dans chacune demander du travail et s'entendre dire qu'il n'y en a pas. Grâce aux liens noués avec une agence, j'ai terminé ma

période d'observation par une mission de ferrailleur intérimaire durant tout le mois de juillet 2004.

Entre les difficultés administratives et celles liées à l'emploi dans le bâtiment, on voit que le pragmatisme fut ma règle. Le plan d'observation était chaque fois redéfini par les opportunités. De plus, compte tenu de mon ignorance initiale du bâtiment, l'objet de mes observations comme la manière d'observer ne pouvaient être déterminés qu'empiriquement et progressivement, avec opportunisme : raisonné, soumis à la question étape par étape, mais opportunisme quand même. Une telle attitude n'est pas forcément un biais dès lors qu'on adopte une posture anthropologique d'immersion dans un monde social. Il est peut-être même recommandé de se laisser « balloter » par le contexte dès lors, que selon la formule déjà citée de M. Burawoy, on considère que ce dernier « *n'est pas un bruit qui obscurcit la réalité, mais qu'il est la réalité elle-même* » (Burawoy, 2003 [1998] : 436).

7. Participation, engagement et types de données recueillies

Ayant admis que je ne pouvais me prendre en exemple et que je n'étais sur les chantiers que pour observer ce qui se passait autour de moi, j'ai versé temporairement dans un extrême qui a consisté à récuser, ou du moins à soupçonner systématiquement, mes impressions concernant les chantiers. Pendant longtemps, mes notes de terrain n'ont été peuplées que de notations sèches concernant uniquement des faits, gestes ou paroles qui me parvenaient¹³. La

¹³ « Sècheresse » ne signifie pourtant ni objectivité ni neutralité. Préparant une intervention pour un colloque portant sur la « violence verbale », je me suis amusé à recenser dans mes notes de terrain le nombre de fois où j'ai rapporté ou utilisé pour mon compte le verbe « engueuler » et le substantif « engueulade » (c'est-à-dire la forme transitive de la « gueulante », qui implique une relation, une personne qui engueule et une autre qui se fait engueuler ; et suppose à la fois une réprimande, un mécontentement, et une manière bruyante, grossière ou insultante de l'exprimer). En tout, 100 occurrences : 60 pour les trois premiers mois de terrain, 16 pour les trois suivants, 24 pour les trois derniers. Soit les derniers chantiers que j'ai observés se sont drastiquement policés par rapport aux tout premiers, soit, et c'est bien plus vraisemblable, je me suis habitué à une certaine brutalité dans les échanges verbaux. L'habitude explique la dégressivité de l'usage du mot « engueuler », mais pas pourquoi j'ai de nouveau été davantage sensible aux « engueulades », ou du moins j'ai davantage utilisé le mot, sur la fin de l'enquête. Il faut se rappeler que pendant les trois premiers mois, j'ai été manœuvre intérimaire (six semaines) et stagiaire coffreur (six semaines également) dans le cadre d'une formation, les entreprises pour lesquelles je travaillais ne sachant pas mon statut d'enquêteur ; durant les trois mois suivants, j'ai travaillé comme stagiaire ferrailleur, et mon statut d'enquêteur était connu de l'entreprise où je travaillais ; enfin, j'ai de nouveau été intérimaire et inconnu durant les trois derniers mois, d'abord comme aide-coffreur puis comme ferrailleur qualifié. Autrement dit, j'étais au début particulièrement précaire et exposé ; non seulement je découvrais le monde du bâtiment, mais je le découvrais depuis les postes les plus subalternes. Puis le statut de stagiaire fut plus confortable. Lors des trois derniers mois, une certaine intranquillité et vulnérabilité collait de nouveau aux

sécheresse venait de la position totale de retrait que j'adoptais. Elle contrastait avec le malaise envahissant que je ressentais dans le même temps sur les chantiers, l'impression de ne pas trouver ma place, y compris du strict point de vue de l'activité de chantier (l'impression de ne pas progresser techniquement, de ne pas être suffisamment vif dans l'exécution de mon travail de chantier). D'un point de vue personnel, cela représentait une mise à l'épreuve, une remise en cause (et c'était aussi ce que je cherchais), mais je ne l'admettais pas, ou du moins je ne considérais pas que mes notes de terrain étaient un espace où l'admettre. Trois transformations intervinrent dans la manière de considérer ces notes :

1) J'ai abandonné l'idée que mes notes de terrain pouvaient être lues par quelqu'un d'autre que moi. Je pensais que c'était possible et souhaitable dans un objectif d'éventuel partage de données avec d'autres enquêteurs, mais cela constituait de fait une censure. J'ai alors cessé d'effectuer un tri, de n'écrire que ce que j'estimais réellement opportun d'écrire. J'ai « libéré » ma prise de notes en y intégrant beaucoup plus de faits et pensées dont je ne savais pas trop sur le moment s'ils avaient un quelconque intérêt. Dans le même temps, mon malaise a progressivement diminué, certes parce que mon expérience croissait, mais le fait d'avoir cherché à l'exprimer y a peut-être également contribué.

2) J'ai connu de plus en plus de chantiers, et rencontré des « ambiances » diverses. Dire ses états d'âme à propos d'un chantier où l'on a travaillé a peu de sens. En revanche, comparer ses impressions d'un chantier à l'autre commençait à en avoir, car il fallait alors rechercher pourquoi des chantiers me donnaient des sentiments différents. Cela restait des impressions, et la plupart des notes prises à compter de ces changements ont continué de concerner des faits et gestes – et même essayaient de formaliser et rationaliser *a posteriori* certains de ces faits et gestes (voir par exemple le décompte quotidien des absences, ou encore des embauchages et débauchages dans les équipes de ferrailleurs, au chapitre 9). Mais la mise à distance consistait désormais à rapporter mes impressions à mon type de rapport au travail, non à les récuser en bloc.

3) La mise à jour et l'éradication du malaise spécifique que je ressentais sur les chantiers (au delà de la fatigue et du sentiment de pénibilité) sont passés par une plus grande implication de

statuts que j'occupais. Et pourtant il me semblait, avant d'effectuer ce calcul, que mon attention à toutes les formes de disputes, de conflits ou de réprimandes n'avait pas bougé.

ma part. Le retrait qui s'était manifesté dans mes notes était aussi le reflet du retrait que j'adoptais sur les chantiers, m'impliquant peu – mélange de timidité personnelle et de « faites comme si je n'étais pas là » de l'enquêteur. La faiblesse de mon implication contrastait avec ma révolte contre les conditions de travail pratiquées qui, au-delà de l'intérêt scientifique, avait contribué au choix de mon sujet et de ma méthode. Cela étant, ma présence dans le bâtiment, conçue comme provisoire, dispersée, et exercée sous des statuts précaires, n'autorisait pas un engagement efficace portant sur les conditions de travail. Mes rares actions de contestation furent des disputes avec des supérieurs ou des employeurs (agences d'intérim), et deux dénonciations de ces derniers à l'inspection du travail – ainsi que des discussions politiques avec d'autres ouvriers.

Mais aussi, au-delà de ces ponctuelles révoltes contre l'ordre établi des chantiers, je ne pouvais masquer que je m'impliquais de fait dans de multiples relations interpersonnelles avec des « collègues » (je mets les guillemets surtout pour marquer qu'ils disposaient souvent d'une plus haute qualification et d'un plus grand pouvoir que moi), parfois d'ailleurs à mon corps défendant, lorsqu'on m'attaquait pour telle ou telle raison, et que j'en venais moi-même à être désagréable. Apparentent dans mes notes la contradiction entre les deux professions que j'exerçais dans le même temps : celle de l'apprenti sociologue, qui exige une posture universellement bienveillante et compréhensive (et de ce fait parfois hypocrite¹⁴) ; et celle de l'ouvrier (novice) en bâtiment, contraint de coopérer et d'obéir, réagissant à cette contrainte et, comme tout un chacun au travail, jugeant ses collègues en termes d'affinités personnelles et de confiance à accorder.

¹⁴ Par exemple, j'avais vis-à-vis de Daniel (chap. 11), dont la réputation de « mouchard » était générale, une méfiance profonde ; néanmoins je l'écoutais toujours avec compréhension et même le relançais lorsqu'il me parlait de ses relations avec Michel, le chef de chantier. Mes rapports avec le patron de FE sont teintés d'une hypocrisie semblable, notamment au moment de l'entretien : après avoir observé les implications de sa politique sur le terrain et écouté l'amertume des ferrailleurs qu'il utilise, après avoir été moi-même « baladé » lorsque je demandais à changer de chantier et qu'il me conservait là où je lui étais le plus utile, il fallu emprunter une démarche compréhensive et presque complice lors de l'entretien. L'hypocrisie dépasse donc le cadre de l'observation. Par exemple, lors de l'entretien avec le directeur de recrutement (chap. 12), ancien cadre de chantier, selon qui « *les gens du Maghreb ne raisonnent pas de la même manière que, par exemple, des Portugais ou des gens de l'est...* », j'avais obtenu ces « confidences » en établissant une complicité basée sur une « idéologie du terrain » : confronté alors à une enquête de sociologues sur les discriminations dans son groupe, se sentant obligé de censurer son sentiment à l'égard d'un tel public qu'il estimait pourtant loin des « réalités du terrain », le directeur a pu confier son sentiment (annoncé par un silence préalable et une baisse de la voix) parce que j'avais présenté mon enquête en soulignant le passage par le travail de chantier – ce qu'il avait salué, comme d'autres cadres du bâtiment.

Pour résumer, j'ai fini par considérer, d'une part, que ma présence, quelles que soient la force ou la faiblesse de mon implication, n'était jamais neutre ; et que, d'autre part, mes actions et réactions, par les réactions qu'elles suscitaient, s'avéraient instructives. J'ai donc progressivement adopté, sur les chantiers, une attitude qui ne me faisait cacher mes pensées et mes objectifs qu'en raison des risques que je prenais par rapport à mon emploi, et non plus dans un objectif irréaliste de préservation de l'enquête des « impuretés » que mon implication y introduirait.

Une fois explicitée la manière dont je me suis considéré dans mes notes de terrain, reste le plus important : comment ai-je considéré ceux sur qui j'ai écrit ? L'observation, dans la tradition sociologique et plus encore anthropologique, est ambiguë : elle est à la fois la posture qui semble la plus proche, et celle qui menace de ce fait de se montrer la plus lointaine, car la plus surplombante, la plus objectiviste. Deux problèmes se posent alors : 1) d'un point de vue plus déontologique, celui de dénier toute maîtrise de l'enquête aux observés, en particulier lorsque l'observateur est inconnu, comme ce fut souvent mon cas ; et 2) d'un point de vue scientifique, celui d'essentialiser, réifier, exotiser les comportements observés, de confondre ce que font les gens avec ce qu'ils seraient, de croire que c'est leur « nature » qui transparaît dans leurs actes, de prétendre analyser des « populations » plutôt que des rapports sociaux.

8. Observés lésés : que signifie « observer les gens à leur insu » ?

Observer les gens, c'est risquer de prendre la posture de l'entomologiste décrivant par le menu une danse de l'amour de scarabées, sans passion autre que scientifique, sans engagement moral. Plus : les observer sans le leur dire, comme je l'ai souvent fait, c'est leur arracher toute maîtrise de l'enquête, leur dénier le droit de contrôler leurs comportements et ce qu'ils veulent présenter d'eux-mêmes, c'est considérer qu'on n'est pas plus engagé à leur égard qu'à l'égard d'un scarabée. Ce qui fait l'intérêt scientifique de la méthode est également ce qui constitue son écueil déontologique : observer des comportements libérés du rapport d'enquête. L'observateur peut se croire alors dans la position toute puissante du scientifique qui élimine les effets de sa présence et peut soumettre à l'analyse, enfin, une expérience

témoin. L'observation participante conduite à l'insu des enquêtés semble témoigner de manière caricaturale de l'ambition positiviste et naturaliste des sciences sociales, d'une croyance en la possibilité de fabriquer une objectivité absolue, de rapporter des comportements « naturels » en « milieu naturel ».

De plus, le choix d'une observation participante non déclarée comme telle constitue évidemment une dissimulation. Cette dissimulation porte d'une part sur la personne de l'observateur, son statut social (d'étudiant, d'allocataire...), sa distance artificiellement abolie d'avec les observés¹⁵, et, d'autre part, sur l'observation même dont ces derniers font l'objet. Juridiquement, rien n'est condamnable : je n'étais lié aux entreprises que par un contrat (de stage ou de travail) que j'ai rempli ; j'ai fourni comme prévu ma force de travail, et peu important mes éventuelles arrière-pensées¹⁶. Déontologiquement, la démarche reste problématique. Le respect de l'anonymat des personnes, comme il est d'usage dans toute enquête sociologique, n'enlève rien à la question de la dissimulation. Il ne s'agit pas de rapporter ce problème à une loi morale supérieure du type « tu ne mentiras point », mais à une éthique professionnelle posant que toute enquête doit reposer sur le « consentement informé » des enquêtés. Ce souci éthique est particulièrement développé dans les pays anglo-saxons : « *En Amérique du Nord, en Grande-Bretagne et dans un certain nombre de pays du nord de l'Europe, une solution a été de contractualiser ou de juridiciser la relation entre enquêteur et enquêtés, sur le modèle des investigations médicales, biologiques ou pharmacologiques (...). Aucune opération d'enquête ne peut être accomplie à l'insu du sujet, sans qu'il ait été explicitement informé des tenants et des aboutissants de l'enquête, des risques qu'il prend et*

¹⁵ Lorsque je parle de distance, je considère comme moins déterminantes, en situation, les différences de niveaux d'études, d'héritage socio-économique, etc., que le rapport différencié au travail (produit par ces différentes dimensions) : en dehors d'une telle enquête, la probabilité était faible, dans mon cas, de travailler sur un chantier et d'y rencontrer les personnes que j'y ai rencontrées. La question des opportunités socio-économiques offertes, qui font des alternatives possibles le fantôme des interactions, est déterminante : c'est la seule différence, au-delà du métier, de l'habitat, des goûts, des relations sociales, etc., qui ne peut jamais entièrement être effacée. Néanmoins, lorsqu'il s'agit, comme dans mon cas, d'étudiants en sociologie, d'apprentis qui n'auront pas nécessairement de postes, cette distance est d'autant plus réduite que les opportunités d'emploi en sociologie sont restreintes, et que l'étudiant doit à terme envisager une réorientation.

¹⁶ « *Une affaire célèbre illustre l'impossibilité pour l'employeur de pousser ses investigations sur le postulant à l'emploi jusque dans la "sphère" de sa vie privée. En remplissant un questionnaire d'embauche, un candidat à un emploi d'ouvrier qualifié (fraiseur) avait omis d'indiquer sa qualité de prêtre ainsi que son véritable niveau d'études. La société qui l'avait embauché lui reprocha cette "dissimulation", constitutive d'un dol selon elle. La Cour de cassation jugea que les renseignements demandés à l'embauche ne sauraient "concerner des domaines sans lien avec l'activité professionnelle" (Soc., 17 oct. 1973).*

La loi du 31 décembre 1992 impose le respect d'un principe de pertinence aux recherches effectuées par l'employeur sur le candidat à l'embauche, dont la finalité exclusive doit être d'apprécier la capacité et les aptitudes du candidat (L. 121-6). » (Bonnechère, 1997 : 59)

des dangers qu'il encourt, de l'usage qui sera fait des données qu'il délivre, et sans qu'il donne son libre consentement sur le fondement de cette information en signant un formulaire d'accord. (...) [Cette obligation] est levée quand l'enquête est fondée sur des observations naturelles dans des lieux publics ou quand elle consiste en recherches documentaires dans des archives publiques » (Céfaï, 2003 : 607).

D'emblée, la lourdeur des procédures préconisées laisse penser que peu d'enquêteurs respecteront à la lettre un tel règlement – à tel point qu'on se demande si cette charte vise à établir une véritable déontologie professionnelle ou à construire une façade de respectabilité et de moralité à des activités d'enquêtes qui effraient par ailleurs un certain nombre d'acteurs¹⁷. L'idée que l'obligation de recourir à ces procédures est levée en cas d'« *observations naturelles dans des lieux publics* » soulève un problème intéressant pour les chantiers.

De manière générale, la définition du lieu public en sociologie n'est pas évidente : s'agit-il d'un espace juridiquement défini comme n'étant approprié par personne ? Ou d'un espace où se côtoient un nombre tel d'individus qu'ils s'y trouvent anonymes ? Qu'en est-il par exemple de l'observation d'un parc d'attractions, appartenant à une entreprise, où l'on n'entre qu'à condition d'avoir acquitté un droit d'entrée, mais où l'affluence offre de fait les caractéristiques habituelles de la foule et de l'anonymat ? Qu'en est-il inversement, de l'observation prolongée d'un square (espace ouvert à tous), où l'enquêteur rendrait compte d'interactions entre les trois mêmes uniques personnes qui le fréquentent ?

Dans le cas des chantiers, il est difficile de dire a priori que ce sont des lieux publics : le terrain appartient toujours à quelqu'un, le site de travail est clôturé par l'entreprise générale (au moins symboliquement par un ruban, et plus souvent avec des barrières qui laissent plus ou moins voir ce qui se passe sur le chantier). Néanmoins, il est généralement possible d'observer un chantier, ou des bouts de chantier, depuis la rue. A l'aide de procédés comme l'enregistrement et le traitement systématiques de films vidéo, on obtiendrait sûrement des résultats sur le quotidien et l'organisation des chantiers. Aux moments du terrassement ou de

¹⁷ Robert Emerson (2003 [1981] : 416-417) montre, pour les Etats-Unis, ce que ces dispositions doivent à des règlements fédéraux qui ont par la suite orienté l'attribution de financements. Il évoque également les débats qu'a suscités ce règlement, ainsi que les tolérances et contournements routiniers déjà observables.

la démolition, lorsque le chantier n'est qu'une table rase, il est aisé d'observer depuis l'extérieur les quelques personnes qui s'y affairent – on est alors un peu dans le cas du square. Mais lorsqu'on intervient, comme participant, sur un chantier où travaillent des dizaines ou des centaines de personnes, selon des statuts d'emploi, des activités, des rythmes différents, tandis que des intérimaires n'apparaissent parfois que pour une ou deux journées, que les personnels embauchés peuvent être envoyés sur un autre chantier tandis que d'autres arrivent, etc., il devient impossible de connaître et d'informer, si on le désirait, tous les individus qui, même de manière éphémère, ont tenu la place d'enquêtés – on est davantage ici dans le cas du parc d'attractions.

La question de ce qui relève ou non du lieu public pour la déontologie de la sociologie ne se confond pas avec celle de la propriété privée des espaces observés. Le respect, légal et moral, de cette propriété privée dans l'enquête (c'est-à-dire la demande d'autorisations aux directions d'entreprise) n'a rien à voir avec l'éthique des relations interpersonnelles nouées dans l'enquête : avec les enquêtés de manière générale, et en particulier avec ceux qui deviennent, de fait ou par choix, des informateurs privilégiés. Dans mon enquête, tous n'ont pas été informés, et ont encore moins consenti après information, puisque de toute manière la prise de contact se faisait sur la base de mon statut d'ouvrier ou stagiaire – et je choisissais ensuite de me découvrir ou non. Même si le cas est rare, certains ouvriers que j'ai fréquentés pendant des semaines n'ont jamais rien su, car nous avions des relations exécrables. J'ai donc pris des libertés avec la règle du « consentement informé », suffisamment persuadé qu'il n'y avait pas d'autre moyen pratique pour continuer dans cette voie, mais pas assez pour éliminer tout malaise.

Néanmoins, le non respect du consentement informé n'est pas une spécificité de l'observation participante à couvert. Toute relation d'enquête, qu'elle soit par questionnaire, entretien ou observation, est une relation sociale relativement inhabituelle sur laquelle se tissent des malentendus plus ou moins entretenus par l'enquêteur¹⁸. Reconnaître que l'enquêté construit une stratégie autour de la relation d'enquête, généralement pour se présenter sous un jour

¹⁸ Plus radicalement, une discipline comme la psychologie expérimentale ne pourrait survivre sans la dissimulation : si les individus n'étaient pas manipulés à leur insu, on ne pourrait savoir comment ils réagissent aux manipulations (qu'on pense simplement, par exemple, à l'expérience de Stanley Milgram sur l'obéissance à l'autorité : il faut bien que les personnes croient qu'elles font du mal, pour voir jusqu'à quel point elles sont capables d'en faire et d'obéir aux ordres de l'expérimentateur).

favorable, n'enlève rien à la dissymétrie découlant du fait que seul l'enquêteur décide ce qu'il cherche et en quoi consiste son enquête. Les sciences sociales ont beau avoir été popularisées, les objectifs et les modalités d'une relation d'enquête demeurent largement inconnus du public. La difficulté fréquemment soulevée de faire de « bons » entretiens avec des individus (politiques, journalistes, sociologues...) connaisseurs de ce genre de méthodes souligne *a contrario* que beaucoup d'entretiens doivent leur félicité à leur caractère inhabituel et par conséquent relativement immaîtrisé du côté des enquêtés. Nombre de questionnaires ou d'entretiens recherchent autre chose que ce qui est présenté aux enquêtés, qu'il s'agisse des pratiques d'instituts de sondage empruntées aux méthodes commerciales¹⁹, ou bien de sujets « sensibles » sur lesquels l'enquêteur préfère « avancer masqué ».

L'observation participante à l'insu des observés semble donc n'être qu'une des modalités de la dissimulation qui structure les relations d'enquête en sciences sociales. Précisément parce que les enquêteurs n'ont pas affaire à des scarabées mais à des êtres humains ayant comme eux des intérêts, des aspirations, des stratégies, les enquêteurs doivent mettre en place des « *stratégies de présentation de soi* », comme dit Goffman, dont la proximité avec le mensonge est permanente.

Lorsque j'ai travaillé sur des chantiers en tant que stagiaire d'une entreprise sous-traitante, ayant dû expliquer mon statut d'étudiant en sociologie à la direction d'entreprise, j'ai également averti tous les ouvriers de mon statut. A cette occasion, je n'ai pas eu l'impression que l'on m'a considéré différemment que sur les autres chantiers : j'étais toujours le petit jeune Français à la présence relativement inexplicable, à qui l'on conseillait d'aller travailler ailleurs, et dont l'incompétence justifiait une relation quasi pédagogique (qui facilitait parfois la collecte d'informations dans les discussions et les entretiens). Dans les autres cas, je ne me suis « dévoilé » à mes collègues de travail que ponctuellement, en fonction de la confiance établie, craignant que l'information remonte jusqu'aux directions de chantier. Mais une telle relation de confiance est difficile à construire sur les chantiers. Les ouvriers sachant mon statut me conseillaient d'ailleurs de ne pas trop le faire connaître, par peur des « mouchards ».

¹⁹ Dans le cadre d'un « petit boulot », j'ai travaillé comme sondeur en porte-à-porte pour un grand institut. Les questionnaires portaient principalement sur l'image des marques, et secondairement sur la politique. La seule journée de formation dispensée aux enquêteurs consistait à enseigner comment se présenter : il fallait parler de « consommation, vie quotidienne » pour annoncer les questions sur les produits, dire « actualité » plutôt que « politique » afin paraît-il de ne pas heurter, etc. Cela étant, le mensonge qui irritait le plus les enquêtés charitables était celui qui portait sur la durée du questionnaire, qu'on nous avait appris à toujours minorer.

J'ai davantage révélé mon statut à des ouvriers à l'issue de périodes d'observation, une fois tout « danger » écarté.

Le malaise déontologique que je pouvais ressentir en masquant mon statut s'est estompé au fur et à mesure, non parce que j'ai su mieux répondre sur le fond au problème posé, mais parce que les réactions des personnes à qui je me suis dévoilé après coup ont toujours été favorables. A aucun des moments où j'ai dit mon identité d'enquêteur en sociologie à des travailleurs observés, je n'ai été mal reçu pour avoir menti sur mon véritable statut. Les réactions recueillies conduisent à adopter une modestie à tous points de vue : d'une part, on imaginait rarement une quelconque portée à mon enquête, même lorsqu'on se prêtait de bonne grâce aux entretiens ; d'autre part, et symétriquement, ma dissimulation n'était pas même relevée, car elle semblait mineure. D'autres dangers, d'autres dissimulations préoccupaient bien davantage les personnes auxquelles je me suis découvert. Car la surveillance et le jugement permanents planent sur les ouvriers. Les mensonges, les malentendus, les arrière-pensées et les trahisons structurent une bonne part des relations sociales de chantier. Ceux qui ne savaient pas mon statut me craignaient peu car j'étais et apparaissais rapidement sans pouvoir, quoi qu'en dise ma couleur de peau. Pour ceux qui l'apprenaient en cours d'observation, j'étais même « neutralisé », dégagé des enjeux de pouvoir du chantier.

Dans les différents cas où j'ai révélé mes objectifs, je n'ai donc jamais été mal accueilli. Pas toujours bien compris non plus, et dans l'imaginaire de ceux que j'interviewais, j'étais parfois quelqu'un de puissant pouvant éventuellement aider à trouver un emploi, et plus souvent, pour ceux avec qui j'avais travaillé, le même stagiaire ou ouvrier débutant qui par ailleurs faisait une enquête sur le bâtiment. Le fait que je travaille dans le bâtiment *pour* une enquête n'était pas facilement admis. Le caractère atypique de mon profil m'a peut-être joué des tours, comme le suggérait Patrick, mon collègue sur A2, après que je lui eus dit mes objectifs (quatre jours seulement après mon arrivée), en partie sous la pression de ses questions : « *Je me disais aussi, ce type-là est bizarre, il arrive, il a été la fac, en plus il est hyper courageux. Je me suis posé plein de questions, je me suis dit que moi aussi je t'avais dit beaucoup de choses, mince, qu'est-ce que c'est que ce type après tout ? Je me suis même demandé si tu n'étais pas un espion de la direction...* ». Dans ce cas comme dans quelques autres, la complicité clandestine qui s'établissait alors faisait de mon « complice » un informateur d'importance (et parfois un ami). La complicité impliquait que la relation ne soit pas que celle

d'un pourvoyeur d'informations d'un côté, et d'un réceptacle de l'autre, mais qu'il y ait un échange permanent : d'une part, ayant exploré divers métiers et modes d'entrée dans le bâtiment, j'avais des informations à partager, des anecdotes marquantes à raconter ; d'autre part, je pouvais tester et discuter mes interprétations. (Surtout, et heureusement, nos conversations ne portaient pas que sur le bâtiment.) La marginalité de ma position, ce mélange de familiarité et d'extériorité avec le monde des chantiers qu'elle supposait, semble avoir incité ces quelques « complices » à s'épancher plus que de coutume sur leur travail. D'une manière qui pouvait dépasser ce que j'attendais, et peut-être ce que j'étais capable d'entendre et de maîtriser : lorsque ma présence et mon questionnement ont suscité chez certains des réflexions découragées²⁰, certes je n'ai été qu'un déclencheur, mais pour autant ce n'est pas forcément facile à vivre.

Reste la question de rapporter les comportements de gens qui ne se savaient pas observés, leur enlevant toute maîtrise de leur image de soi. Là encore, le problème n'est pas propre à ma recherche, ni même à la sociologie : faire comme si les sociologues ou les journalistes étaient les seuls à observer subrepticement les gens et à porter au public leurs observations réduit l'activité des autres êtres sociaux à bien peu de choses. Certes, la possibilité d'avoir une parole publique est inégalement répartie, et des ouvriers y ont moins accès que des sociologues. Mais cela arrive : lorsque Daniel Martinez rédige ses *Carnets d'un intérimaire*, où il raconte non seulement ses propres expériences en tant qu'ouvrier intérimaire mais aussi celles de ses collègues²¹, a-t-il demandé à ces derniers leur autorisation ? Tout discours public comportant une dimension de témoignage oblige à mettre en scène des individus qui n'ont pas demandé à l'être, et qui ne savaient même pas que leurs comportements pourraient être relatés. C'est s'exposer à ne plus rien raconter que de ne raconter des choses que sur des gens qui ont pu contrôler ce qu'on dit d'eux²².

²⁰ Autre exemple : un ouvrier embauché, ambitionnant d'accéder à des postes d'encadrement, a semblé un peu découragé par les statistiques (présentées au chapitre 12) sur l'accès aux qualifications supérieures selon l'origine. Il fut alors nécessaire, mais difficile, de tempérer en montrant que les mêmes statistiques montraient aussi que la discrimination n'était pas systématique. Le « dévoilement » joue un rôle ambigu. S'il est effectivement découragé, cet ouvrier risque de ne pas adopter les comportements attendus d'un encadrant potentiel, donc de ne pas devenir cadre, ce qui confirmera son découragement – et la statistique.

²¹ Ou lorsque, dans un autre registre, l'ancien directeur d'une grande entreprise du bâtiment raconte les différentes malversations et corruptions dont il a été l'acteur et le témoin (Popis, 1992).

²² Mes méthodes d'enquête (et beaucoup d'autres en sociologie) contrarient un autre idéal que celui du « consentement informé » : l'idéal d'une « coproduction du savoir » entre les enquêteurs et les individus qui ne sont plus tellement des « enquêtés », puisqu'ils participent activement à l'enquête. Cet idéal est porté notamment par la psychodynamique (anciennement psychopathologie) du travail. Premier principe : « Pour

Au bout du compte, et comme dans tout récit, comme dans toute étude, le problème déontologique se confond avec le problème de fond : comment parle-t-on des gens, comment les considère-t-on ? Puisque la dissymétrie est admise, puisqu'en dernière instance le pouvoir de mise en scène est dans les mains de celui qui rédige, la question est de savoir comment il présente les individus dont il parle. Car parler des gens, c'est risquer de croire et faire croire que ce qu'ils sont se résume à ce qu'on en dit. C'est, dans un élan positiviste que favorise la technique de l'observation et de l'immersion en situation, prétendre restituer l'ensemble du réel dans lequel on s'est immergé sans voir que, comme pour les autres méthodes, ce que l'on restitue est tributaire des questions que l'on a posées.

9. Sociologie ou zoologie ? L'objet d'étude n'est pas « les gens » mais les rapports entre les gens

Il y a risque de réification derrière l'observation. Il est tentant, pour l'observateur, de croire pouvoir dire le vrai et le faux sur la manière dont se comportent les individus : « les ouvriers sont comme ça », « les ouvriers portugais font ainsi », etc. La distance socio-professionnelle entre l'enquêteur et les enquêtés favorise ces formes d'exotisation et de réification matinées

pouvoir débiter, une enquête doit partir d'une demande. Cette demande peut émaner d'un groupe de travailleurs non institutionnalisés, de quelques travailleurs au départ isolés, d'un groupe syndical, d'un comité d'entreprise ou d'un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). (...) Une demande ne peut être retenue que si elle émane des travailleurs eux-mêmes ; une demande qui ne serait pas formulée par les intéressés ne serait pas recevable » (Dejours, 1993 : 183). Deuxième principe : les chercheurs orientent la réflexion sans l'imposer. « En tout état de cause, le chercheur ne peut se situer que comme interlocuteur, et non comme expert. C'est à notre avis cette position tierce qui rend possible l'ouverture à une "parole" sur la souffrance et le plaisir, parole qui soit susceptible d'une écoute, et d'une interprétation » (ibid. : 199). La méthode paraît effectivement idéale, mais ne suppose-t-elle pas aussi des situations idéales : celles où un collectif est déjà constitué, au minimum autour de la demande faite au chercheur ? En se liant aux problématiques du collectif, et pour éclairantes qu'elles soient, on risque de s'imposer les œillères qu'elles posent (il faut voir également si la « coproduction de savoir » élimine toute attente de solution clé en mains). Complication supplémentaire : comme dans l'expertise conduite avec et pour des directions d'entreprise ou des administrations, en répondant à sa demande on renforce et légitime le collectif qui l'a formulée, ce qui doit être réfléchi d'un point de vue scientifique mais aussi politique. Mais surtout, s'il y a bien là une méthode idéale, elle ne peut être suffisante du point de vue de la connaissance en général : peut-on se satisfaire de recherches suscitées par une demande, alors que la capacité à formuler cette demande est inégalement répartie ? Dans le bâtiment, les travailleurs que j'ai rencontrés n'avaient pas les moyens institutionnels ou organisationnels de la formuler. Et, tandis que certaines populations n'ont pas ces moyens, d'autres n'en ont tout simplement pas l'envie. La démarche de la psychodynamique s'enclenche à partir de la formulation d'une souffrance, lorsqu'un collectif en appelle à des chercheurs pour l'aider à prendre en charge la souffrance. Cela exclut des recherches sur les gens, collectifs, etc., qui vont bien ou qui estiment aller bien, ou qui, quoi qu'il en soit, ne s'adresseront jamais à une instance extérieure, par exemple pour garder secrets certains aspects de leur fonctionnement.

de paternalisme : « Moi qui les connais bien... » Or les énoncés généralisateurs s'affronteront à d'abondants contre-exemples. Dès lors que l'enquête reste qualitative, il est difficile de prétendre à la représentativité. Et, s'il s'agit d'une observation, la perception de l'enquêteur, forcément partielle et partiale en dépit de toutes les précautions, rend saillants certains événements tandis qu'elle en tait d'autres. Pour mon enquête, on obtient un aperçu des problèmes de représentativité en faisant quelques statistiques sur les personnes approchées sur les chantiers. Il ne s'agit pas des personnes interrogées en entretiens, mais des ouvriers rencontrés sur les chantiers et avec qui j'ai suffisamment discuté pour pouvoir restituer quelques éléments de leurs trajectoires. Ils sont 74, et se répartissent ainsi :

Âge :

20-29	30-39	40-49	50-59	60 et +
31%	41%	12%	14%	3%

Origine géographique :

Immigrés venus à l'âge adulte	Dont Portugal	Dont Maghreb	Dont Mali Sénégal Mauritanie	Dont Haïti	Dont Congo- Kinshasa	Dont Cap- Vert	<i>Venus des Antilles françaises à l'âge adulte</i>
84%	15%	41%	18%	4%	4%	1%	5%

Temps de présence en France ou métropole (sur 66 personnes) :

Moins de 5 ans	5-9 ans	10-29 ans	30 ans et plus	Non rens. (NR)	Total
20%	18%	27%	14%	11%	89%

Métier :

Coffreur	Ferrailleur	Manœuvre	Maçon	Conducteur d'engins
19%	43%	26%	8%	3%

Dont chef d'équipe ou chef de chantier :

Coffreur	Ferrailleur	Maçon	Total
0%	14%	1%	15%

Temps passé dans le bâtiment :

Moins de 5 ans	5-9 ans	10-29 ans	30 ans et plus	NR
27%	20%	31%	11%	11%

Statut d'emploi :

Embauché	Intérimaire	NR
22%	77%	1%

Temps de présence dans l'entreprise des embauchés (sur 16 personnes) :

0-9 ans	10 ans et plus	NR
25%	63%	13%

Temps de présence dans l'entreprise utilisatrice des intérimaires (sur 57 personnes) :

Moins de 1 an	1-2 ans	3 ans et plus	NR
33%	19%	14%	33%

Tandis que les statistiques établies par des organismes institutionnels sont généralement trop larges et/ou trop tronquées pour appréhender les chantiers du gros œuvre, on devine que l'échantillon présenté ici, bien qu'obtenu par des biais différents (incluant par exemple les intérimaires et les sans-papiers), n'a aucune représentativité. Les jeunes, les immigrés récents et parmi eux les Africains (du nord et du sud), les manœuvres et les ferrailleurs, les novices du bâtiment, les intérimaires y sont sur-représentés (relativement aux effectifs globaux de la construction, mais aussi des chantiers observés) – sans qu'on puisse savoir dans quelle mesure. C'est le résultat prévisible de mon propre profil (jeune et novice) et des modes d'entrée sur les chantiers (précaires et/ou subalternes).

Cependant, la critique portant sur la représentativité ne vaut réellement que si l'on croit pouvoir étudier des individus, les distinguer et les regrouper en agrégats et même, en *types* ayant chacun leurs traits et comportements spécifiques. Si, plutôt que prétendre étudier des individus, on se donne pour ambition de saisir des *rappports sociaux* et des *relations sociales*, cela transforme l'orientation scientifique tout autant que déontologique de la recherche. Dans cette optique, les comportements, les discours, les pratiques des individus sont envisagés non comme les expressions nécessaires de leurs natures ou même de leurs conditions, mais comme des actualisations, des renforcements, ou au contraire des aménagements, des contournements, des contestations, etc., de rapports sociaux. L'action observée d'un seul individu ne peut être considérée comme représentative, mais elle est significative en ce qu'elle est une modalité de ce qu'il est possible de faire au sein des rapports sociaux encadrant l'action. Par exemple, tandis qu'un romancier comme Chester Himes s'attache à décrire dans chacun de ses récits « *une des façons d'être un nègre* » (1984 : 32), il dessine en pointillé ce que le sociologue se doit de mettre à jour : le rapport social qui fabrique un statut

de « nègre ». Cela semble en tout cas moins vain que de prétendre dire comment se comportent des « nègres », même armé d'une typologie différenciée – toujours débordée par le réel.

Chaque comportement est un positionnement au sein d'un rapport social, éventuellement susceptible d'infléchir ce rapport, mais qui en tout cas ne se comprend que par lui. Cela permet de ne pas fermer les yeux sur la diversité des comportements, des positionnements, et notamment sur les plus extrêmes qui, s'ils ne sont pas représentatifs, peuvent en revanche être très significatifs de par les réactions qu'ils suscitent. Il ne s'agit pas seulement de dessiner en creux les cas typiques à partir des cas atypiques comme le recommande la *grounded theory* (Corbin et Strauss, 2003 [1990] : 370), mais de se servir des cas marginaux comme de tests des limites du rapport social : étudier la réaction des chefs aux absences de salariés, les cas les plus extrêmes de déloyauté, les chefs de chantier maliens et les manœuvres français (s'il en est), etc. Cela suppose de se départir d'une certaine vision de la sociologie qui, d'une part, recherche le social dans une sorte de moyenne des comportements et, d'autre part, considère que son objet peut être une population considérée en soi (« je travaille sur les ouvriers du bâtiment, les Dogon, etc. »), et non des rapports.

Un autre fait vient heurter les prétentions scientifiques de l'enquêteur : dans les relations qu'ils entretiennent, dans les actions qu'ils entreprennent, les individus n'ont pas attendu l'arrivée d'un enquêteur pour produire des connaissances sur les uns et les autres, pour s'objectiver et se dire. Dès lors que l'on admet que les observés sont des sujets, c'est-à-dire des gens qui observent et parlent sur ce qu'ils observent tout autant que l'enquêteur, reste-t-il une spécificité à ce dernier ?

S'il a une spécificité, on ne saurait l'imputer à sa seule formation sociologique. Ce serait défendre, en dernière instance, l'indéfendable position que tout individu disposant d'une formation sociologique a les moyens d'objectiver toute interaction, en toutes circonstances. On en arriverait à la conclusion absurde que les sociologues sont des êtres extraordinaires et omniscients, et qui ne sauraient eux-mêmes être justiciables, dans leurs actions, d'aucune analyse sociologique puisqu'elle ne ferait que redoubler leur propre discours. Mais si l'enquêteur n'est pas cet individu providentiel qui, armé des *Règles de la méthode sociologique* et du *Sens pratique*, s'en va sur différents terrains démêler la complexité du

social, d'où vient sa spécificité ? Quelle peut être sa valeur ajoutée en termes d'intelligibilité du réel, dont la présomption fonde l'idéologie professionnelle des scientifiques ?

Au-delà des outils qu'il détient (concepts et méthodes), l'enquêteur se distingue des enquêtés, dans la production de connaissances, principalement parce qu'il est placé dans un *rapport social d'observation délibéré*. Sa position sur le terrain qu'il observe est socialement, institutionnellement construite pour que les connaissances qu'il produit soient orientées, autant que faire se peut, par un critère de vérité. Je suis très loin de dire que les sociologues, ou n'importe quel autre scientifique, disent le vrai, et même qu'il est possible de dire le vrai – c'est une autre discussion. Je dis simplement que la volonté de produire du vrai, ou du moins de rendre le réel davantage intelligible, dirige le travail du sociologue – le temps où il est sociologue, c'est-à-dire le temps professionnel où il met en œuvre ses méthodes (dans mon cas de 8h à 17h sur les chantiers, plus le temps de la prise de notes). Or, les acteurs de la situation qui ne sont pas, à ce moment-là, sociologues, s'ils disent des choses d'eux-mêmes, ne les disent pas que par soif de se connaître, mais aussi pour agir et rendre leurs actions efficaces, servir leurs intérêts ou leurs valeurs, etc. L'observation qui n'a pour vocation qu'elle-même est une exception ; une exception qui a ses conditions sociales de réalisation. Ce que formule joliment le psychologue social Jean-Léon Beauvois : « *Tout épistémologue se doit d'admettre que le savoir scientifique est le résultat, certes du fonctionnement de notre cerveau ou, si vous préférez, de notre esprit, mais aussi d'un rapport des plus normatifs aux objets, rapport que les chercheurs apprennent avant que de se l'imposer. (...) Il arrive même, notamment, hélas, en sciences sociales, qu'on puisse contester la validité de la connaissance lorsqu'elle se présente comme issue du seul rapport d'observation. Le pauvre Antoine Léonard Thomas en sut quelque chose, lui qui se permit d'écrire un essai sur Le Caractère, les Mœurs et l'Esprit des femmes (1772) alors qu'on le savait dans les salons irrémédiablement et définitivement puceau. Etrange ambiguïté qui permit aux encyclopédistes qui se relayaient dans la Correspondance littéraire, un mot qui, toujours, les honore : "Il a traité d'un sujet dans lequel il n'est pas entré."* Diderot, Grimm et leurs amis attribuaient sans doute plus de valeur, pour ce qui est de la connaissance des femmes, au rapport de domination sexuelle qu'au rapport social d'observation. Et de fait, certains objets sont placés là, devant nous, non pour être observés, mais pour être consommés (une pièce de bœuf), élevés (un enfant), dirigés (un subordonné)... Il me semble aller de soi que le muscle qu'observe un physiologiste est un autre objet de connaissance que la pièce de bœuf que tâte mon boucher. La tonicité n'a pas

d'équivalent en boucherie, tout comme la tendreté n'a pas d'équivalent en physiologie. Tout donne alors à penser que d'autres rapports aux objets que le rapport (rare) d'observation impliquent des opérations intellectuelles tout aussi particulières et génèrent des concepts et des savoirs particuliers » (Beauvois, 1994 : 12-13).

Conclusion

Je conclurai sur deux points. D'une part, la méthode de l'observation participante, parce qu'elle comporte une dimension d'immersion dans un univers et conduit l'enquêteur à affronter, dans un même moment, toutes les dimensions de cet univers, doit être constamment conditionnée et limitée par une problématique. Faute de quoi, l'observateur risque de se perdre dans le fourmillement des faits qui ne manqueront pas de l'assaillir. Le tri nécessaire entre les données collectées se fait par rapport à une question que l'on se pose : le réel ne donne pas de lui-même les clefs de son intelligibilité. Et pourtant, il faut savoir où l'on va tout en sachant se laisser surprendre par la réalité, et éventuellement redéfinir sa question si elle apparaît trop décalée.

D'autre part, le développement d'une posture d'observation « pure » est le fruit d'une professionnalisation (quand bien même l'enquêteur est un étudiant), c'est-à-dire d'un apprentissage et surtout d'une institutionnalisation, une spécialisation de cette posture. Parce que l'observation pure n'a rien de naturel, elle nécessite une division sociale du travail : tandis que la plupart des gens, dans leurs métiers, font de la connaissance un outil, les chercheurs en font un objectif. Si cette spécialisation est nécessaire à la production de savoir, la « pétrification » de la division du travail pose quelques questions : peut-on réserver à vie la possibilité pour quelques-uns de produire du savoir pour lui-même ? Quelles sont les conséquences épistémologiques d'une telle professionnalisation et de la sélection qui y préside ? Certes la rigidité de la division du travail ne concerne pas que la production scientifique, mais la limitation des expériences personnelles qu'elle impose y a peut-être davantage d'implications, car elle peut influencer sur les thèmes de recherche et les manières de chercher.

Les hommes du bâtiment : une évidence inquestionnée
Quelques remarques sur les rapports sociaux de sexe dans le bâtiment

Plusieurs doctorantes avec qui j'ai discuté de mon enquête m'ont reproché de « faire l'impasse » sur les rapports sociaux de sexe. J'ai souvent répondu que, relativement à mon interrogation (formes de gestion et de mobilisation de la main-d'œuvre dans le gros œuvre), l'importance de ces rapports n'avait pas surgi, du fait essentiellement de l'absence de femmes sur le terrain que j'ai exploré. Cette réponse n'est pas pleinement satisfaisante, pour plusieurs raisons : 1) l'absence de femmes est tout aussi questionnable que leur présence, elle n'a rien d'évident ; 2) il est, de toute façon, question de femmes et de rapports sociaux de sexe, en filigrane, dans ma thèse : qu'il s'agisse des femmes dont on se demande s'il faut les « faire venir » du pays, de celles qui préparent la gamelle des ouvriers, ou de celles qui les commandent ou les emploient (quelques rares conductrices de travaux et de nombreuses commerciales d'intérim), ou des femmes fantasmées des insultes ou plaisanteries sexistes ; 3) les organisations professionnelles du secteur conduisent depuis quelques années une campagne, qui est au minimum une campagne de communication, visant officiellement à l'insertion de femmes dans le bâtiment²³ ; 4) d'un point de vue épistémologique, mon enquête n'aurait pas été la même, voire n'aurait pas été du tout, si je n'étais pas un homme. N'ayant pas cherché à me déguiser en femme pour me faire embaucher sur des chantiers, je ne peux pas évaluer cet effet de sexe (comme j'ai pu davantage mesurer celui d'être blanc et français lorsqu'on veut être manoeuvre) ; on ne peut que deviner son importance. Ce texte ne peut prétendre réparer « l'oubli » ni éliminer mon embarras, mais veut poser quelques questions, notamment à partir des bribes de mon terrain se rapportant aux rapports sociaux de sexe. Il permet aussi de comprendre, sinon d'excuser, pourquoi j'ai eu l'impression que cette question n'avait pas « surgi » au cours de mon enquête. Mais il est clair que, indépendamment du terrain étudié, cette question aurait davantage « surgi » si j'avais été une femme – ce qui rejoint l'idée que l'identité et la trajectoire sociales de l'enquêteur influent sur les orientations de la recherche comme sur ses angles morts.

1. Pourquoi une telle absence de mixité sexuelle dans le gros œuvre ?

Cette question, qui hante les études portant sur les métiers tenus en majorité par des femmes (voir par exemple Maruani, 2000 ; Angeloff, 2000), semble moins évidente dès lors qu'il s'agit d'activités occupées principalement ou entièrement par des hommes. Concernant les femmes, on souligne généralement le prolongement entre l'inégal partage des tâches domestiques et la ségrégation professionnelle : les femmes tendent à occuper des métiers qui reproduisent le rôle familial qui leur est assigné (par exemple femmes de ménage, assistantes maternelles) ou qui utilisent des compétences supposées acquises dans le cadre

²³ Elles reprennent à cette occasion le poncif du nécessaire « *équilibre* » qui permet de « *mêler harmonieusement bonheur familial et épanouissement professionnel* » (selon une vidéo de la FFB intitulée « *Femmes du bâtiment. La force de l'équilibre* »).

domestique (minutie, précision, rapidité d'exécution, empathie et capacités relationnelles...). La construction d'une féminité comme compétence professionnelle à la fois recherchée et non reconnue (puisque réputée naturelle), s'observe dans des métiers du tertiaire (secrétaire par exemple) mais aussi de l'industrie²⁴. Le questionnement et la remise en cause de cette prétendue féminité sont souvent au cœur des études sur les métiers massivement exercés par des femmes, tandis que la masculinité des « métiers d'hommes » ne subit pas le même traitement – peut-être parce qu'elle traduit un privilège et non une oppression (et bien que l'une ne soit pas envisageable sans l'autre).

Pourquoi n'y a-t-il que des hommes parmi les ouvriers du gros œuvre²⁵ ? Je répondrai très vite que je n'ai pas les moyens d'y répondre. Il paraît clair qu'aucune explication essentialiste ne tient, qu'elle rapporte cette ségrégation à des psychismes masculin et féminin (version maximaliste), ou à des constitutions physiques aux différences indépassables (version minimaliste)²⁶.

Cependant, contrairement à certains métiers du second œuvre, le lieu de la discrimination ne semble pas être le secteur lui-même. En effet j'ai rencontré des apprenties ou des candidates à des métiers du second œuvre, qui se plaignaient de discriminations systématiques bloquant leur insertion dans les métiers qu'elles avaient choisis. Je n'ai en revanche jamais rencontré de candidates à la maçonnerie, au coffrage, au ferrailage, ou aux postes de manœuvre²⁷. Autrement dit, même si l'on peut supposer qu'il y aurait une

²⁴ « A partir de l'enquête de terrain approfondie sur *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, Madeleine Guilbert [1966] met en évidence les cloisonnements étanches entre travail masculin et travail féminin en même temps que l'usage particulier qui est fait de la main-d'œuvre féminine. Elle souligne à la fois la rapidité des cycles de travail et la dextérité requise, la répétitivité des tâches demandées ainsi que la dévalorisation sociale du travail des ouvriers. (...) Les employeurs, explique-t-elle, utilisent dans l'univers de la production industrielle des compétences que les femmes ont acquises dans la sphère familiale par le travail domestique. C'est parce que les femmes ont la capacité d'effectuer plusieurs opérations à la fois, qu'elles ont de la dextérité, de la rapidité et de la minutie, qu'on les embauche pour des travaux parcellisés et répétitifs. Ces qualités sont donc à la fois repérées et niées : ce sont des qualités féminines dites "naturelles" et donc précisément pas des qualifications professionnelles. » (Maruani, 2000 : 44)

²⁵ Rappelons que 1% seulement des ouvriers du bâtiment sont des ouvrières, et que ces ouvrières travaillent principalement dans le second œuvre : peinture, carrelage..., c'est-à-dire souvent des métiers comportant une dimension décorative. Je n'ai pas de statistiques concernant spécifiquement le gros œuvre, mais je n'ai vu aucune femme parmi les centaines d'ouvriers rencontrés.

²⁶ Il demeure difficile de déterminer jusqu'à quel point les différences physiques ne sont pas elles-mêmes le résultat d'une ségrégation dans les activités et dans la distribution des aliments. Et surtout, comme l'écrit Stéphanie Gallioz à propos de son enquête sur les femmes du bâtiment, « s'il est vrai que des hommes sont généralement plus grands et plus lourds donc potentiellement plus forts que les femmes, il ne s'agit là que d'une différence statistique, puisqu'il existe des femmes costaudes et des hommes fluets [y compris dans le bâtiment, ajouterais-je]. D'autre part, les femmes ont toujours occupé des emplois à fort taux de pénibilité et certains métiers construits au féminin, comme les aide-soignantes, les femmes de ménage, etc. requièrent force et résistance. Mais cette force et cette résistance sont le plus souvent frappées d'invisibilité du fait même que ces métiers soient dits féminins » (Gallioz, 2005 : 64).

²⁷ A l'exception de quelques rares élèves dans le CAP de maçonnerie du lycée professionnel où j'ai suivi une formation. Mais elles n'avaient pas encore essayé d'entrer dans le secteur. Il y avait également, dans la formation pour adultes en maçonnerie, une maçonne congolaise venue en France exprès pour passer son CAP, avant de retourner au Congo-Brazzaville occuper un poste de cheffe d'équipe. Preuve, s'il en fallait, que dans un univers culturel différent le bâtiment n'est pas nécessairement réservé aux femmes. Un chef de chantier en ferrailage ayant travaillé plusieurs années en Arabie racontait même, en entretien, que les ferrailleurs venus de Thaïlande étaient exclusivement des ferrailleuses, car ce serait perçu comme une activité dégradante pour les hommes thaïlandais.

discrimination à l'embauche à l'encontre des femmes dans le gros œuvre, dans la pratique elle ne s'éprouve pas car presque aucune femme n'est là pour l'éprouver. La discrimination et l'orientation professionnelle sexuées semblent se situer en amont : dans les incitations familiales, les orientations scolaires, les inclinations personnelles... Bref, dans un ensemble de rapports sociaux de sexe qui se situent à un niveau plus global, et qui n'encadrent pas que « les mentalités » mais aussi les corps : la distribution différentielle de nourriture, la répartition des tâches dans le cadre domestique²⁸, la sexuation des activités sportives, etc., sont autant d'éléments d'un système de différenciation sexuelle qui peuvent contribuer à expliquer, à l'arrivée, pourquoi on ne trouve que des hommes dans le béton armé.

Ce propos ne vise pas à diluer la ségrégation professionnelle sexuée dans un vaste « système » de rapports sociaux de sexe qui expliquerait tout sans être expliqué lui-même, où tous les éléments en son sein se tiendraient de manière cohérente, et sans qu'on puisse pourtant les saisir par aucun bout. Au contraire : l'argument consiste à dire qu'on peut identifier, à un moment donné, des lieux de discrimination, d'orientation, de ségrégation, plus cruciaux que d'autres. Pour certains métiers du second œuvre, il semble que les processus d'embauche, discriminatoires, contribuent bel et bien à la reproduction d'un ordre sexué.

« Parce qu'il y a pas de femmes qui... pas de femmes couvreurs ou plombiers. Plombières, je sais pas comment on dit au féminin. Mais non, on fait pas de femmes, c'est très rare. Mais par contre y'a des peintres femmes qui passent. Mais... j'en ai jamais pris. J'en ai jamais pris, soit parce qu'elles correspondaient pas, soit les clients veulent pas de femme. Tu vois, c'est... c'est chiant. Enfin. »

[Commerciale d'intérim – à noter qu'elle ne parle même pas de métiers plus caractéristiques du gros œuvre que la couverture et la plomberie, comme le coffrage ou le ferrailage]

Pour les cadres du gros œuvre (conduite de travaux), de moins en moins issus du rang ouvrier et de plus en plus des BTS ou des écoles d'ingénieurs, des processus similaires seraient observables. Pour les ouvriers du gros œuvre en revanche, ce ne serait pas le cas (pas encore ?), parce que les mécanismes dissuadant les femmes d'y entrer se situeraient plutôt en amont : la discrimination ne serait encore qu'indirecte.

2. Quel rôle pour les femmes des hommes du béton ?

Je me suis peu intéressé dans cette enquête à la question de la situation familiale comme, de manière plus générale, à l'articulation des vécus au travail et hors travail des ouvriers du bâtiment. Il est connu (mais peu analysé) que le secteur du bâtiment profite largement du travail de femmes sous- ou non payées. Il n'est pas question ici de l'entretien et de la reproduction de la force de travail des hommes assurée par des femmes dans le cadre domestique, mais bien de travail directement relié au secteur du bâtiment, qu'il soit administratif ou ouvrier : selon une étude de la confédération des artisans, 70% des femmes

²⁸ Qui implique aussi une division dans l'occupation des espaces : plutôt dedans pour les femmes, plutôt dehors pour les hommes – et il est peu de travaux qui soient plus dehors que le travail de chantier.

d'artisans travaillent pour leur mari, et 70% d'entre elles le font sans bénéficier d'aucun statut (CAPEB, 1997²⁹), constat qui rend caduque la frontière entre travail et hors travail. Cependant, sur le terrain que j'ai exploré, la présence d'artisans était exceptionnelle.

Reste la question du rôle des femmes auprès des ouvriers salariés. Ces derniers, occupés à une activité pénible, entre 35 et 45h par semaine (et parfois plus), sont rarement entièrement célibataires (si leur épouse ou compagne n'est pas en France, elle est au pays d'origine). Dans les grandes entreprises paternalistes, les directions sont sensibles à la disponibilité des femmes envers leurs maris, considérée comme un soutien à la disponibilité des maris envers leur employeur. Ainsi, Francis Bouygues « *a toujours aimé se faire présenter les épouses pour tester leurs qualités domestiques et la disponibilité qu'elles assurent à leurs maris. Il sait les féliciter et les remercier pour ce qu'elles sont : "Je voudrais ce soir rendre un hommage tout particulier aux épouses de tous les collaborateurs de nos entreprises, vous, Mesdames, qui, tout au long de l'année, partagez quotidiennement nos joies et nos espoirs, mais aussi nos préoccupations et nos tourments. C'est un grand réconfort de savoir que nous pouvons compter sur votre indulgente compréhension"*, déclare-t-il en février 1985 au gala annuel qui rassemble ses cadres et leurs épouses » (Campagnac et Nouzille, 1998 : 440). Ce souci n'épargne pas les ouvriers : ceux qui sont distingués comme membres de l'Ordre du Minorange se voient invités avec leurs épouses lors des voyages organisés par l'entreprise³⁰.

Néanmoins ce souci patronal concerne une fraction très minoritaire des ouvriers, et de plus en plus minime à mesure que se développent l'externalisation et la précarisation. Pourtant, même cachée et ignorée par les patrons, la question continue de se poser, que l'on peut résumer ainsi : qui prépare la gamelle de l'ouvrier ? Quel rôle les femmes des hommes du béton tiennent-elles ? Travailler dans les métiers du béton armé, affronter à long terme la pénibilité qu'ils impliquent et la disponibilité qu'ils requièrent, a-t-il des effets sur la configuration familiale du travailleur (en termes de répartition des tâches domestiques, de l'éventuel emploi salarié de l'épouse, à temps partiel ou à temps plein, etc.), ou les deux sphères se régendent-elles de manière indépendante ? Il n'est ici possible que de poser la question.

²⁹ L'étude se conclue sur un raccourci saisissant : « *A travers les résultats de cette étude, la CNFA [Commission Nationale des Femmes d'Artisan] est confortée dans l'idée qu'il existe un vrai métier de femme d'artisan* » (CAPEB, 1997 : 16 ; c'est l'auteur qui souligne).

³⁰ Un cadre de Bouygues raconte ainsi : « *Quand je suis arrivé chez Bouygues, déclare Charles Defontaines, je trouvais que cette histoire d'Ordre de Compagnons était un peu fleur bleue. En Sicile, j'ai partagé tous les jours, avec ma femme, la table des Compagnons. J'ai alors été frappé, au cours de ce séjour, par cette sorte de considération qu'ils acquéraient auprès de leurs épouses. Car un ouvrier portugais du bâtiment a rarement l'occasion de prendre l'avion, de descendre dans les plus grands hôtels, de manger dans les grands restaurants et de pouvoir le montrer à sa femme. La force de l'institution, c'est cela : l'immense valorisation que les Compagnons retirent à leurs propres yeux, par le biais de l'environnement familial immédiat* » (rapporté par Campagnac et Nouzille, *op. cit.* : 372).

3. Ouvriers et cheffes : comment s'imbriquent les rapports hiérarchiques nés du travail et les rapports sociaux de sexe ?

Si les femmes sont absentes du rang ouvrier, elles sont davantage présentes au sein de l'encadrement : on trouve quelques conductrices de travaux, mais aussi des directrices de ressources humaines, et surtout des commerciales d'intérim, peut-être plus nombreuses que les commerciaux. La situation est, sinon inédite, du moins rare : des femmes emploient des hommes, ou bien leur commandent. Contrairement à ce qu'on observe lorsque la domination d'un patron sur sa secrétaire prolonge (ou se superpose à, se croise avec... peu importe ici le terme) la domination masculine, dans ce cas la domination de classe subvertit l'oppression des femmes. La question est alors de savoir quel type de jeux, d'enjeux et de luttes se réalisent au sein de la domination de classe : la subordination et la résistance à la subordination ignorent-elles le sexe ou pas ? Il n'y a pas de réponse a priori ; la question est une invitation à l'empirie, à partir de cette hypothèse formulée par Anselm Strauss : « *Il est utile de considérer l'interaction à la fois comme structurée, dans la mesure où les participants représentent des positions sociales, et comme incomplètement structurée* » (Strauss, 1992 : 75). C'est-à-dire que, antérieurement à toute investigation, on peut déjà dire que divers rôles et identités sont assignables et assumables dans l'interaction, et que le but de l'investigation est de déterminer quels rôles et identités y sont effectivement assignés et assumés (en admettant également que « *les acteurs doivent souvent changer de base statutaire au cours de l'échange* » [ibid. : 79]). Autrement dit, que des ouvriers, selon les situations, considèrent une gérante ou une commerciale d'agence d'intérim comme une employeuse à contester, à arnaquer, ou à qui il faut plaire pour stabiliser sa place, ou encore qu'ils la considèrent comme une « *salope à niquer* » (cf. chap. 7) ou à séduire, voilà qui signale des emprunts à différents registres identitaires³¹.

C'est dans l'intérim que cette question se pose le plus, car la présence de femmes ne résulte pas d'une infiltration occasionnelle dans un milieu d'hommes, mais d'une politique de recrutement généralisée qui, probablement, recherche moins des femmes que cette qualité sociale qu'on nomme « féminité ». Je m'en tiens ici à un « probablement » pour avoir peu souvent posé la question aux premiers et premières intéressé-e-s, et pour avoir obtenu des réponses évasives sur le sujet. Les commerciales interrogées mettent surtout en avant leur vulnérabilité, en tant que femmes, face à des hommes ouvriers dont elles disent craindre la violence. En revanche, elles mettent en avant la féminité dans la relation commerciale avec les hommes de l'entreprise utilisatrice, et moins souvent avec les intérimaires. Corollaire de ce rôle particulier, le soupçon, qui est aussi une assignation, de faire jouer ses charmes :

³¹ Par exemple Philippe Bourgois, dans son enquête sur le vécu de dealers portoricains de Harlem, souligne que ces derniers empruntent des référents sexistes pour exprimer la domination qu'ils subissaient dans les emplois subalternes du tertiaire new-yorkais : « *De ces souvenirs d'humiliation au bureau, c'est la sensibilité contemporaine de la rue au manque de respect qui émerge immédiatement. Etant donné qu'en début de carrière la majorité des chefs de service sont des femmes, le machisme de la culture de la rue exacerbe encore ce sentiment. D'où les références constantes à leurs supérieures hiérarchiques : "des salopes" ou "des putes" et la fréquence des descriptions détaillées et critiques de leur physique. (...) En fin de compte, le manque de respect sexualisé répond à l'inégalité économique et à la hiérarchie des pouvoirs. Les revendeurs de crack expriment habituellement dans un langage sexiste et raciste leur absence totale de pouvoir* » (Bourgois, 2001 : 182).

« Une fille dans le bâtiment, c'était pas facile tous les jours, je l'avoue. Il a fallu se donner une image... Me concernant, il a fallu que je me donne une image de sauvage pour me faire respecter. Mais j'avais pas le choix. C'était soit ça, j'étais... je vais rester polie.

— Non mais... je pense pas que je serai choqué.

— Oui mais c'est ça, mais ils disent que les commerciaux, les femmes, elles vont se laisser aller, pour pouvoir obtenir ce qu'elles veulent. C'est-à-dire, les intérimaires et les clients. Donc voilà. On a entendu beaucoup de bruits à ce sujet.

— Qui dit ça ?

— Qui dit ça ? Tout le monde dit ça. Donc moi je... C'est des clients qui me rapportent ça, qui me connaissent bien, qui m'ont vu évoluer. (...) Alors les mecs vont soudoyer entre guillemets les clients, et les femmes elles vont faire du charme. Il y a une période où il y avait cette réputation-là. Ça change heureusement. »

« Vous savez, il y a énormément de femmes parce que, c'est un métier où il faut plaire au client, vous comprenez. Donc c'est un métier où on a beaucoup de relationnel. C'est-à-dire, moi les clients, je les connais pas sur les chantiers, j'y vais jamais. Moi, je les connais au restaurant. Donc, au restaurant, ou pour la Noël, là nous allons recevoir nos cadeaux de Noël que nous allons faire, comme aux intérimaires, comme aux clients, donc si vous voulez, c'est dans ce domaine-là qu'on voit les clients, nous. Moi personnellement, c'est comme ça que je travaille, que j'ai toujours travaillé. Donc j'invite le client au restaurant, donc voilà, c'est comme ça qu'on... Mais, je trouve que pour les clients, ça reste tout à fait correct. Et si c'est les femmes, c'est justement ce côté-là. Ça a été toujours, "tiens, elle est mignonne, elle présente bien", vous comprenez. Et puis après, bon, il y a la grâce, il y a le baratin, il y a la façon de parler, évidemment. Mais ça porte plus une femme, qu'un homme. Mais en contrepartie, en ce qui concerne les intérimaires, il vaut mieux avoir un homme qu'une femme. »

[Gérante, 20 ans d'expérience]

Cette même gérante ajoute avoir eu des problèmes avec des intérimaires violents, et craindre fréquemment de telles situations. Mais c'est peut-être en partie pour prévenir la réalisation de cette situation extrême (la violence physique) que les agences d'intérim privilégient le recrutement de femmes mettant en évidence sur leur lieu de travail les attributs extérieurs de la « féminité » : cheveux longs, maquillage, etc. La question se pose, et encore une fois sans qu'il soit possible de donner une réponse ici, de savoir qui est le mieux à même de réguler la violence de certains intérimaires (violence irréductible car surgissant en partie de la situation d'intérim elle-même) : les hommes (parce qu'il seraient forts et feraient peur, dans une logique de rapports de force) ou les femmes (parce qu'il serait illégitime de lever la main sur elles dans un espace public tel que l'agence d'intérim³²).

³² Il faut insister sur le fait qu'il s'agit d'un espace public, où le fait de lever la main sur une femme est jugé déshonorant. Mais il n'est pas question de nier que, dans l'espace domestique, les femmes sont la cible de la violence masculine, et que cette violence s'accompagne d'idéologies légitimatrices.

4. Y a-t-il une « culture masculine » là où il y a exclusivement des hommes ?

Je voudrais soulever un dernier point, à partir de la présomption courante que les métiers du bâtiment reposent sur une « *culture traditionnellement ouvrière et masculine* » puisqu'ils constituent un « *bastion masculin* » (Gallioz, 2004 : 8). Je ne conteste pas directement cette assertion, mais encore faut-il préciser de quoi l'on parle : que recouvre la « culture », et que recouvre le « masculin » ?

Si l'on entend par culture un ensemble de manières de socialiser, de se comporter, de se parler, de s'affronter éventuellement, on trouvera probablement une culture spécifique d'hommes travaillant entre eux, et rien qu'entre eux. Manières relativement brutales et grossières de s'interpeller, de plaisanter ou de s'invectiver, où se reproduit la hiérarchie sexuelle (et sexiste) entre passif et actif³³ ; violence latente et/ou simulée ; discussions sur le foot et la sexualité où s'éprouvent les virilités (ou du moins les aptitudes à se vanter)... Il est possible que tous ces comportements, sans être les seuls observables sur les chantiers, y soient plus fréquents que dans un collectif de secrétaires. En tout état de cause, l'hypothèse d'une culture masculine spécifique (induite par l'observation statistique de comportements spécifiques d'hommes au travail) ne peut s'éprouver que dans la comparaison avec des comportements de femmes au travail – ce que je n'ai pas effectué.

Si l'on entend par culture masculine le fait de se comporter d'une certaine manière au nom de sa masculinité, il s'agit d'autre chose. La distinction est analogue à celle introduite par Fredrick Barth (1999 [1969]) à propos des relations interethniques : il y a d'un côté des cultures plus ou moins distinctes (portées plutôt par des hommes, ou plutôt par des femmes), comprises comme un ensemble de normes, de valeurs, de manières de faire, de parler, de juger ; il y a de l'autre des attributs culturels mis en saillance par des groupes (se revendiquant « hommes » ou « femmes ») dans le but de se distinguer d'autres groupes. L'apport de Barth est de montrer qu'il n'y a pas d'adéquation évidente et objective entre des traits culturels et un groupe social qui cherche à se distinguer, et que les attributs culturels mis en saillance dans le but de se démarquer ne sont pas nécessairement les plus pertinents du point de vue de l'organisation interne du groupe. Lorsque des hommes parlent de foot, de performances sexuelles et s'insultent davantage (statistiquement parlant) que des femmes, ils ne le font pas en (se) disant qu'ils le font parce qu'ils sont des hommes. Si, en revanche, ils promeuvent une exclusivité masculine sur les métiers du béton armé, au nom par exemple d'une force physique ou d'une dextérité dont seraient incapables des femmes, s'ils affrontent et nient le danger au nom d'un courage viril (« on n'est pas des gonzesses »), alors il ne s'agit plus d'une socialisation masculine de fait, mais de la cristallisation et de la mise en saillance de traits culturels revendiqués comme masculins par ceux qui les cultivent. Ces derniers mettent en avant des attributs culturels supposés spécifiquement masculins (ce qui impose de masquer bien d'autres qualités que déploient les hommes réels) afin d'imposer une division et une hiérarchisation sexuelles du monde.

Sans doute cette distinction entre culture « de fait » et culture revendiquée est-elle partiellement arbitraire, et difficile à tracer sur le terrain. Néanmoins, elle permet de ne pas

³³ Certaines formes de socialisation ne sont pas sans rappeler des récits de la prison, par exemple ce que raconte Patrick : « *La première fois que je suis arrivé sur un chantier A, j'étais avec un copain. Il y a des gars qui sont arrivés, ils n'étaient même pas de A, mais sous-traitants, et il y en a qui m'a dit : "Toi, tu seras ma gonzesse sur le chantier, et toi tu seras sa gonzesse". On a commencé à flipper, on s'est dit : "C'est des pédés ou quoi ?" »*

confondre des situations qui sont trop éloignées : il n'y a pas de continuité historique entre l'époque où dominaient les corporations du bâtiment, corporations qui, jusqu'à récemment, excluaient les femmes de leurs rangs (Pouille, 2002 : 208-213)³⁴, et l'époque actuelle où les ouvriers du bâtiment sont toujours exclusivement des hommes, mais ont peu de pouvoir sur l'organisation de leur métier. Si l'on peut comprendre qu'une femme soit aujourd'hui réticente à entrer dans ce « monde d'hommes », cette réticence n'est pas à mettre sur le même plan qu'une exclusion pure et simple prononcée par les hommes.

Je rappelle par ailleurs que l'analyse de Christophe Dejours sur la mise en place d'une « idéologie défensive virile de métier » dans le bâtiment (analyse rapportée au chapitre 7) impliquait la nécessité d'un collectif capable de cristalliser cette idéologie et, concrètement, de sanctionner ceux qui la transgressent par une exclusion du groupe des pairs. Je concluais personnellement au déclin actuel de cette idéologie virile du fait du déclin des collectifs de travail qui la soutenaient (déclin lié à l'externalisation et à la précarisation).

Autrement dit, qu'on l'appelle « virilité » ou « culture masculine revendiquée », cette disposition à se placer et se classer au sein des rapports socioprofessionnels de sexe serait moins liée à la plus ou moins forte proportion d'hommes dans une activité, qu'à leur capacité (liée à l'existence d'un collectif) à s'unir pour faire valoir des valeurs et des intérêts présentés comme spécifiquement masculins. De ce point de vue, l'existence aujourd'hui d'une culture ouvrière masculine militante ne serait pas plus évidente dans le bâtiment que dans d'autres secteurs, par exemple celui du livre, où les ouvriers très organisés ont longtemps fait barrage à l'entrée des femmes dans leur profession et ont ensuite empêché leur progression, recréant « à chaque étape du processus de modernisation (...) une petite différence entre les tâches féminines et masculines pour que se maintienne le fossé entre un métier masculin qualifié et des fonctions féminines déqualifiées » (Maruani, 1992 : 72).

On pourrait dire, pour conclure, que les rapports sociaux de sexe impriment une telle marque à l'organisation du bâtiment (en réservant le métier d'ouvrier du gros œuvre à des hommes) qu'il devient difficile de les saisir à travers des relations concrètes et quotidiennes. Hormis quelques contacts entre des ouvriers et quelques employeuses ou cheffes, et à moins de chercher à articuler les configurations familiales avec le vécu du travail, lorsqu'on enquête dans le bâtiment on n'observe que rarement des interactions entre hommes et femmes. Il n'est pas question de dire que ces interactions résument les rapports sociaux de sexe (les rapports sociaux se manifestent aussi dans l'exclusion, l'absence ou l'invisibilité), mais elles peuvent faciliter le travail d'enquête en explicitant les enjeux, de la même manière que les relations interethniques quotidiennes clarifient, en les réifiant au besoin, les positions des groupes dans l'organisation du travail.

³⁴ Les femmes n'apparaissent dans les corporations que sous la figure de « la mère », qui héberge et protège les compagnons durant leur tour de France.

ANNEXE N° 3

**L'UTILISATION D'UNE MAIN-D'ŒUVRE IMMIGREE
ET LES TRANSFORMATIONS D'UN METIER
RACONTEES PAR UN OUVRIER CARRELEUR FRANÇAIS**

Tout en restant consacré au secteur du bâtiment, ce texte présente une excursion en dehors du gros œuvre, dans le métier du carrelage. Il s'agit d'un long entretien, étalé sur trois séances, avec un ancien carreleur, qu'on appellera M. Lijot. Il était formateur dans le centre où j'ai appris des rudiments de coffrage et de ferrailage, remplaçant parfois le formateur habituel en maçonnerie. Cet entretien permet d'aborder les mêmes questions que dans la thèse sur l'articulation des relations de travail et des relations interethniques, en envisageant les ressemblances et les différences entre un métier du second œuvre et le gros œuvre. Mais aussi en changeant d'angle : ce n'est plus le site, le chantier, qui est le centre du récit, mais un individu et sa trajectoire.

L'introduction de travailleurs immigrés est interprétée de manières diverses et parfois contradictoires, quant à la manière dont elle agit sur les transformations du secteur et des métiers. On la considère comme une manière d'accroître la concurrence entre travailleurs, amenant une dégradation des conditions de travail du secteur, pour les immigrés comme pour les autochtones. On l'envisage, symétriquement, comme une manière de faire avancer le « progrès technique », conçu comme processus de rationalisation et de standardisation (des produits, des outils, des processus) et en conséquence de déqualification des travailleurs – déqualification que des immigrés, justement peu qualifiés, moins puissants socialement, accepteraient davantage. A l'inverse, on voit aussi dans le recours à la main-d'œuvre immigrée un moyen de « libérer » les autochtones des travaux les plus pénibles et d'assurer à ces derniers une promotion ascendante, en termes de statut et d'intérêt du métier.

Approches contradictoires que reflètent le parcours et le discours de M. Lijot, qui a débuté sa carrière en 1962. Mais si ces questions sont abordées directement à certains moments, au sujet de l'arrivée des Portugais principalement, elles ne prennent sens que par rapport à d'autres éléments discutés dans l'entretien, à commencer par la situation de l'emploi et la

transformation des techniques. On s'aperçoit alors que le recours à la main-d'œuvre immigrée n'est qu'un moment, une facette, et parfois un moyen, de processus plus généraux qui transforment en profondeur un métier et un secteur. Le récit de M. Lijot n'est pas exempt de contradictions. Mais en réalité ce sont les situations elles-mêmes qui sont contradictoires.

Le parcours d'un « bon compagnon »

« J'ai commencé à travailler dès l'âge de 15 ans et demi après le certificat d'études. Tout simplement, parce que j'avais pas les capacités nécessaires pour pouvoir poursuivre mes études. Et faut dire qu'à l'époque, les méthodes des anciens consistaient, lorsque les jeunes arrivaient à l'âge, ils les prenaient pour travailler avec eux. Les gens qui travaillaient dans le bâtiment. Donc mon père était carreleur, son frère était carreleur. Enfin, ses frères étaient carreleurs. Donc les fils, les fils de son frère et nous-mêmes étions aussi carreleurs. C'était de famille, et puis de génération en génération si on veut, les anciennes familles c'était ça. Donc j'ai commencé à travailler avec mon père sur les chantiers, mais il faut dire aussi que quand j'étais à l'école, j'allais aussi les samedi ou les dimanche parfois, j'allais avec lui sur les chantiers. A partir de 14 ans. Donc j'ai commencé en... j'ai commencé en 1962. (...)

« On travaillait aux pièces, c'était au mètre carré. (...) On servait un compagnon, c'est-à-dire on lui apportait la marchandise, on nettoyait les outils, on le servait. (...) Les travaux étaient exécutés généralement en équipe. C'est-à-dire que le compagnon n'était jamais tout seul, rarement tout seul. Il travaillait toujours avec un autre compagnon, voire quelqu'un de moins qualifié que lui. Il y en avait toujours un sur les deux compagnons qui était plus qualifié que l'autre. (...)

« A l'époque, dans le carrelage, il y avait plusieurs métiers. Il y avait le faïencier, le mosaïste, et le carreleur, et le marbrier. (...) A la différence de maintenant, que maintenant il faut savoir tout faire. Faut faire ces quatre branches-là dans un seul métier. (...) Mon père était plus faïencier que carreleur. Un peu mosaïste, parce que bon, ils savaient aussi tout faire, les carreleurs, à l'époque. Alors mon père était surtout faïencier, un peu carreleur, un petit peu plus mosaïste que carreleur, mais plus faïencier, tu vois, c'était vraiment sa branche, la faïence. Il touchait un peu à tout. Mais il avait vraiment une spécialité. (...) [Les entreprises] telles que Chodez, Solgil, France sols, Duramant, tout ça c'étaient des grosses boîtes qui se connaissaient entre elles et qui employaient énormément d'ouvriers. Et il faut dire aussi qu'à l'époque, il y avait de gros, gros chantiers qui s'ouvraient, tels que les Nouvelles Galeries, les Inno, tout ça c'était le début. Tu vois, les Monoprix, c'était le début des Monoprix, le début des Inno, c'étaient des grands magasins innovateurs, et ça se construisait dans toute la France au même moment, pratiquement, ou à la chaîne, tu vois, les uns derrière les autres. Bon, alors il y avait un travail monstre. Tout le monde avait du boulot, le chômage ça existait pas, ou alors celui qui était au chômage, c'était vraiment celui qui voulait pas travailler. (...)

« On passait les échelons en entreprise. Et c'est le patron, le chef d'entreprise, ou le patron artisan, qui te faisait passer tes échelons. Evidemment il te faisait passer tes échelons par l'intermédiaire d'un autre compagnon. Bon, c'est sûr qu'arrivé en compagnon OHQ, tu travaillais tout seul, mais c'est ton patron qui te donnait un

ouvrage à effectuer, et c'est lui qui jugeait si tu pouvais passer la qualification supérieure ou rester à l'échelon où tu étais. Et ensuite c'était mentionné sur la fiche de paie. (...) Dans les premières années, c'était mon père qui m'a fait passer les échelons, jusqu'en soixante... jusqu'à mon troisième échelon, quasiment. Et c'est lui qui disait à son patron : « voilà », ils se tutoyaient, « tu peux... » Mais il me faisait pas de cadeau, encore moins que les autres. Si un autre compagnon faisait une bêtise, une petite bêtise, il lui aurait rien dit, tandis qu'à moi il m'aurait engueulé... Moi, il me passait rien. Mais c'est aussi bien. Il voulait que je sois, peut-être meilleur que lui. Ou aussi bien que lui, tout au moins. Donc c'était un plus pour moi, qu'il soit plus dur. Donc jusque-là c'était lui. Après, j'ai volé de mes propres ailes, et ça a été, bon, quand on est arrivé au troisième échelon, on sait... A l'époque, on savait travailler, on n'avait pas toutes les connaissances, mais bon, on savait quand même travailler. Bon, c'est ton patron qui te donnait un travail un petit peu plus compliqué, pour voir si tu étais capable de l'effectuer et puis là, il te faisait passer OHQ ou maître ouvrier. (...)

« Quand les chantiers devenaient moins intéressants, chez un patron, le gars quittait l'entreprise pour aller dans une autre entreprise. Et puis il revenait, après, dans son entreprise. Les patrons laissaient faire. C'étaient des tâcherons, donc il fallait qu'ils gagnent de l'argent, et quand ça devenait moins intéressant pour eux, au niveau argent, ils changeaient d'entreprise, et il y avait tellement de boulot que les patrons ça les dérangeait pas. Ils savaient qu'il y en avait dix qui partaient, dix qui rentraient d'une autre boîte. Et puis nous pour trouver du boulot, c'était facile, on traversait la rue, on en trouvait. Pour te dire. (...) Et les gens gagnaient de l'or. Ils ont gagné, là, vraiment, on peut dire, de l'or. Jusqu'en quatre-vingt... oh, on gagnait beaucoup d'argent jusqu'en 81. 80, 81. Après, c'était fini. (...)

« On travaillait le samedi, le dimanche... la nuit. Moi j'ai vu travailler la veille, c'était à Mulhouse, travailler la veille de l'ouverture du magasin, et il y avait déjà eu les pénalités de retard qui couraient, travailler la veille de l'ouverture du magasin, la veille de Noël. Au lieu de passer le réveillon de Noël à la maison, je l'ai passé sur le chantier, la nuit. Pour finir des raccords de carrelage, il manquait quatre carreaux là parce que le plombier avait passé un tuyau, il était à la bourre, enfin c'était un vrai cirque. Mais ça, on avait l'habitude, nous. Et par contre, on était bien payé. Là, je peux te dire, que dans la nuit de Noël, ou dans la nuit du jour de l'an comme ça arrivait souvent, tous les ans, et bien on gagnait facilement, presque notre mois dans la nuit. Ah oui, parce que nous aussi on était malin, le patron on le mettait au pied du mur. On lui disait : « nous on veut bien travailler mais il faut vraiment que... on n'est pas avec notre famille, on passe pas de Noël, on passe pas le réveillon, on passe rien. Il faut que ça paie sinon nous on se tire, on n'en a rien à foutre des... » je parle un peu mal, mais bon. (...) Moi j'étais pas marié, donc pour moi c'était bien. Peut-être que pour mon père, c'était différent. Sûrement, même. Il aurait préféré être avec ma mère que faire le zouave dans un magasin une veille de Noël ou de jour de l'an. Enfin bon, d'un autre côté, il était récompensé quand même. Parce que quand mon père rentrait et que ma mère... A l'époque on était payé en liquide, il y avait pas de chèques, les chéquiers encore n'existaient pas. Je me souviens, il étalait l'argent sur la table de la salle à manger... C'était énorme. C'était peut-être trois fois la paye qu'on touche maintenant, il y avait pas photo. »

« [1972-77 ; il lit brièvement un texte / CV préparé récemment pour passer un concours de l'Education Nationale :] « Je travaille chez un artisan, effectue de la pose en revêtement collée, principalement dans les stations services ». Donc là j'ai commencé à redégringoler. (...) Pour moi, c'est un échec. C'est un échec, parce que je retombe chez des artisans qui font du travail qui me plaît pas. J'évolue, si tu veux, au niveau de mes connaissances, puisque... j'évolue, bien sûr. Mais le travail que j'effectue me plaît pas. Donc pour moi, c'est pas une régression... C'est une

régression dans mon objectif, tout simplement. (...) Bon là, je te passe les chantiers, dans le sens où c'est pas intéressant. Que des stations services, quelques petits artisans, mais pas du travail intéressant. Enfin pour moi. C'est-à-dire, moi ce que j'appelle travail intéressant, c'est un petit peu les travaux de luxe : les salles de bain, les cuisines, tu vois tous ces travaux-là. Bon les stations services, tu vois un peu le carrelage qu'on pose dans les stations services, c'est pas... il y a rien de spécial. (...)

« [1977-80] Je travaille chez Décostaff. (...) Le staff, c'est tout ce qui est faux plafond. Faux plafonds, décorations, cinémas... (...) Après un an d'atelier, il n'y avait plus de boulot dans le carrelage, et comme on était en plein hiver... Si tu veux, j'ai fait un ou deux mois de carrelage, et puis en plein hiver, retrouver une autre boîte de carrelage c'était pas possible, et [le patron] m'a dit : « Bon bah tu vas apprendre le staff ». J'ai dit oui. (...) On a toujours les mains de l'eau. Hiver comme été, on a toujours les bras dans l'eau. Et on travaille pas avec l'eau chaude, on travaille avec l'eau froide. Et les staffeurs, ils ont les bras continuellement dans l'eau. Alors j'ai commencé à avoir des douleurs dans les avant-bras, j'ai dit stop, moi je suis carreleur, je suis pas staffeur, j'arrête. Mais j'ai appris beaucoup de choses. Ah oui, un deuxième métier. (...) Moi si j'avais pas des douleurs dans les avant-bras, c'est un métier qui me plaisait. Je serais resté dans le staff. Et au niveau argent, on gagnait beaucoup plus d'argent que les carreleurs. Parce que les chantiers sont plus... les chantiers sont mieux. C'est beaucoup de particuliers, c'est beaucoup de cinémas. Donc beaucoup de décoration. (...) Vraiment on faisait du travail de luxe. Des belles choses. De très belles choses. Non, c'était un beau métier. C'est toujours un beau métier. Et c'est pareil, dans les staffeurs, on a du mal à retrouver, vraiment, des bons, vraiment des compagnons de valeur, c'est difficile. Bon, il y a des staffeurs. Mais le compagnon de valeur... il n'y en a pas beaucoup. (...)

« [Suivent, jusqu'en 1993, des emplois de carreleur dans plusieurs petites entreprises, avec beaucoup de travail de luxe ; M. Lijot a terminé sa carrière à la plus haute qualification ouvrière : maître ouvrier, niveau IV, position 2] T'as des compagnons qui restent compagnons toute la vie. T'as des compagnons qui sautent les échelons parce que... Dans le bâtiment, pour pouvoir sauter les échelons, faut changer de boîte, pratiquement. Tu comprends ? Parce que t'as des habitudes. Dans une maison, le patron prend des habitudes, toi tu prends des habitudes. Si tu veux monter généralement... Si tu veux vraiment monter d'échelon en échelon dans la même boîte, c'est difficile, très difficile, parce qu'il y a toujours quelqu'un au-dessus qui est plus fort que toi et puis qui est... Disons que ça intéresse personne. Quand t'as un compagnon, à tel prix, le patron ça l'intéresse pas d'avoir un compagnon OHQ à un autre prix. A la limite... tant qu'il en pas besoin, tu resteras. Si tu veux monter par toi-même, c'est difficile. Si tu veux monter par toi-même, faut changer de boîte. Tu changes de boîte, et puis voilà, t'es compagnon OHQ, et il te balance OHQ. Il te teste bien sûr, t'as une période d'essai. »

« Nouvelles méthodes » et dégradation du métier

« Etant donné que t'étais tâcheron et que tu travaillais à ton compte, tu travaillais deux fois plus que le minimum que tu aurais dû donner, tu vois. Donc, au niveau du patron, il y avait pas de problème, il y avait une grande liberté. Il savait très bien que le midi, certains, pas tous, mais certains compagnons quittaient le chantier et allaient à la plage quand on était à Cannes, ou à la pêche quand on était dans le nord. Bon, il disait rien, parce qu'il savait... D'abord il connaissait ses compagnons.

Et puis il savait que le travail était fait. Il y avait une plus grande liberté d'agir que maintenant. Mais faut dire aussi que les compagnons étaient beaucoup plus sérieux. Et puis ils travaillaient beaucoup mieux. Parce que les vieux, vieux compagnons comme dans le temps, comme moi j'ai appris à travailler, bon maintenant sur la place de Paris il n'y en a plus beaucoup. Il y en a encore, mais bon, faut les chercher. (...)

« Il y a de bons compagnons, mais il y a plus de mauvais que de bons. J'appelle « mauvais compagnon » le gars... Il faut savoir qu'en ayant travaillé avec les anciennes méthodes, qui étaient compliquées, on s'est adapté très facilement aux nouvelles méthodes. Donc pour nous c'était très facile. Tandis que maintenant, le carreleur qui vient à notre époque et qui apprend à travailler avec les nouvelles méthodes... C'est-à-dire, il est bon dans ces méthodes-là. Mais dès qu'il va tomber sur du compliqué, il va être beaucoup moins bon. Beaucoup moins performant. Parce que, pourquoi, on va lui demander de faire de l'enduis, d'avoir des retours de carrelage avec des carreaux, de faire des gorges, de faire des choses assez compliquées, qu'il aura pas apprises. Dans le temps, c'était monnaie courante, le compliqué. Tandis que maintenant le compliqué, c'est pas monnaie courante, et on le donne à des compagnons qui savent travailler. Donc les compagnons qui savent travailler, ce sont les vieux. Mais on forme pas les jeunes pour le compliqué et pour... A cause des nouvelles méthodes. Parce que ça n'existe plus. (...) Il y a des nouveaux matériaux qui sont arrivés, comme les carreaux de plâtre, le placoplâtre, qui ont fait que le métier a régressé dans sa valorisation. Tu comprends ? On apprenait mieux à travailler avec les anciennes méthodes... Le travail était beaucoup plus joli, beaucoup plus solide. Et puis bon, c'était comme ça. Mais on en faisait beaucoup moins. En traditionnel, on en faisait beaucoup moins, vraiment quand c'était du beau boulot. Tandis que maintenant, le beau travail, pour trouver le compagnon qui est capable, il faut le chercher. C'est pas le premier venu qui se dit carreleur qui va être capable de faire tout. Même, moi j'ai vu des carreleurs à 25 ans, 30 ans, de métier, qui connaissaient pas la moitié de ce que je connaissais moi. Oui, parce que pourquoi, parce qu'ils ont végété sur de la pose à la colle... Pose droite, pose droite, à la colle. Diagonale, ils savent pas faire une implantation en diagonale. (...)

« Moi, mon père, je lui ai dit, je gueulais, moi j'étais jeune, je lui ai dit : « Jamais je poserai à la colle ! Jamais ! » Ah ouais, mais si je pose pas à la colle, je travaille pas. J'y suis venu obligatoirement. « Jamais ! » Oh, j'étais en colère. « Jamais je poserai à la colle ! » Et puis t'es obligé sinon tu vas au chômage. C'est malheureux. (...) Le patron, il se rend compte que poser sur des carreaux de plâtre, ou des murs en ciment, ou sur du plâtre, avec cette petite colle en résine, ça va dix fois plus vite. Eh ! Quel est le patron qui va pas accepter ce système de pose ? Dix fois plus vite pour autant d'argent. Par contre nous on était... Alors eux, les patrons, dix fois plus vite pour le même prix, mais nous, ils descendaient les tarifs. Et oui. Pas les mêmes. Ah oui, c'était toute une époque. (...) »

Du salaire aux pièces en période de croissance au salaire au temps en période de crise : les ambivalences du rythme

« Dans le temps, on prenait le temps. Comme j'ai expliqué, le compagnon faisait deux mètres ou trois mètres carrés de faïence en traditionnel, il avait gagné sa vie. Et il pouvait se permettre, dans sa journée, de prendre le temps, il pouvait se permettre de prendre quelques minutes ou quelques quarts d'heure pour expliquer, pour montrer. Par la suite, c'était plus difficile, parce qu'il a fallu aller de plus en

plus vite pour gagner son argent. Il a fallu de plus en plus de moyens pour pouvoir vivre, la télé, la machine à laver, la bagnole... C'est un chien qui se mord la queue, c'est un cercle vicieux. Mais c'est comme ça. (...)

« En 72, j'ai fait quelques chantiers où j'étais payé aux pièces, mais pas beaucoup. Sinon, le restant, j'étais mensualisé. Disons que pendant trois ans, les premières années où j'ai travaillé, après [le patron] a commencé à travailler chez des particuliers. Alors chez les particuliers, on peut pas travailler au mètre carré. Donc, disons qu'à partir de 75. A partir de 1975, j'ai commencé à travailler à la journée, mensualisé. Nous, on appelait ça « à la journée ». (...) C'était énorme. Tu te rends compte, du travail de dingue [à l'époque du travail aux pièces], passer à « surtout va pas trop vite parce que... » [avec le travail au temps]. C'est le contraire. Mais c'est pas la même logique, c'est du beau travail. Celui qui dit « je vais vite et je travaille bien », c'est pas vrai. Bon, là j'ai commencé à faire du particulier et les stations services. Alors les particuliers, c'était les cuisines, sols, dessus d'évier, salles de bain, mais pas de luxe. Vraiment le travail de luxe de luxe, je l'ai fait à Décostaff, en staff, et je l'ai fait... c'était 77-80. Et là où vraiment j'ai fait du travail de luxe, c'est de 80 à 87. Et là j'ai fait vraiment du travail qui était... des salles de bain à des prix (...) énormes. Alors là, il me disait : « Surtout, prends ton temps, prends ton temps, mais alors fais-le bien ». Alors, je prenais mon temps, mais dans les limites du raisonnable. Il fallait vraiment qu'il y ait aucun défaut. C'était payé tellement cher. (...)

« Moi quand j'ai appris le métier, quand j'ai appris quand même à travailler avec les anciennes méthodes... Parce que quand on travaille en traditionnel, on travaillait, c'est sûr. C'est après, quand la colle est arrivée, il faut faire les enduis et puis on colle directement dessus, ça allait plus vite. Donc avec le travail à la colle, ou à l'américaine, il a fallu aller plus vite. Parce que les patrons se sont aperçus qu'on allait plus vite, alors nous on gagnait plus d'argent. Et quand tu fais 10m² de plus, tu gagnes dix fois plus. Alors, boum ! nous, qu'est-ce qu'on va faire ? On en profite. Sans penser que le chantier d'après, mettons que c'est 20 francs le mètre, et bien ça sera 10 francs, ou 15 francs. « Pourquoi vous avez baissé les prix ? — Ah bah attendez, vous en avez dix fois plus, vous pouvez pas me demander autant. » C'est ça le truc. Le patron veut gagner plus d'argent, et payer moins. »

« Ça a commencé par les Portugais, ils ont tout cassé »

« Ça, c'étaient tous les patrons, toutes les entreprises de France. Ils ont tous vu la même chose. Sans se donner le mot. Ils se sont pas appelés entre eux pour se dire : « Faut faire comme ça ». Et petit à petit, ça a régressé, régressé, et puis après plus personne n'a voulu travailler aux pièces. Alors ceux qui travaillent aux pièces, par contre... Nous Français de souche, ou rentrés en France depuis plusieurs générations, on n'a plus voulu travailler sur ces méthodes-là, on commençait à travailler à la journée et à l'heure. Avec beaucoup de difficultés. Et il y a eu la main-d'œuvre étrangère qui est arrivée. Ça a commencé par les Portugais. Alors eux, ils ont tout cassé. Pourquoi, parce qu'ils arrivaient, ils étaient miséreux. Ils avaient pas de logements. Les trois quarts, ils vivaient en caravane à Champigny. Pendant très longtemps, ça a toujours été là-bas, des milliers de caravanes. Et, même sur les chantiers, il y avait des caravanes. Alors eux, ils travaillaient vraiment à, alors eux... ils étaient vraiment miséreux. Ils faisaient baisser davantage nos tarifs à nous. Parce que les patrons disaient : « Tu comprends, mon vieux... » Enfin ils te le disaient pas, mais eux ils en avaient rien à cirer. Eux ils travaillaient, si nous on gagnait 400 francs par jour, eux ils travaillaient à 100 francs. C'est

énorme. Et eux à 100 francs par jour, ils étaient heureux parce qu'ils gagnaient quatre fois plus que chez eux. Eux, ils étaient contents, les patrons étaient contents, mais nous on faisait la gueule. Et c'est comme ça que le travail aux pièces a disparu. (...)

« On pouvait pas les voir. On se battait pas. Mais on disait qu'on se parlait pas. On se parlait pas, et puis... on s'évitait sur les chantiers. C'est pour ça qu'ils se sont retrouvés à faire des chantiers complets. Parce que, là où ils étaient, on voulait pas aller. Ah non, non. Ah non, moi je sortais de la vieille école, et puis les vieux compagnons, il était pas question de... de travailler avec eux. Non, non. Et puis après, c'est comme tout, ça s'est tassé. Petit à petit, ça s'est fait qu'on s'est côtoyé. Par la force des choses. C'est comme ça que c'est venu. Les Italiens, c'était différent, parce que eux savaient travailler. Ils savaient travailler. [Les Portugais] travaillaient vite. Ils travaillaient souvent sans aplomb. Moi j'ai vu des gars, ils montaient des parpaings sans fil à plomb. Sans fil à plomb. Ah oui, je te jure, je te garantis que c'est la vérité. Ah oui, je te le garantis. Et le mortier, au lieu de le prendre à la truelle et de le poser sur le parpaing, ils le prenaient à la pelle, et puis si le mur est à ça de hauteur [environ deux mètres], ils jettent le mortier sur le parpaing à la pelle. Nous, à chaque fois qu'on voyait ça, on devenait fou. Et après il y a les Turcs qui sont arrivés. Alors eux, c'est la pire... la catastrophe. Alors eux, ils savent pas bosser, du tout. (...)

« [Les patrons] étaient pas fous non plus. Ils savaient très bien comment ils travaillaient [les Portugais]. Alors le compagnon qui avait suffisamment d'expérience et puis qui travaillait bien, et vite, parce que bon... enfin, vite... Travailler bien, vite, mais bien dans la mesure où c'était acceptable. Il savait très bien qu'en prenant, en sous-payant un ouvrier qui arrivait de l'étranger, il pouvait avoir des problèmes. Davantage de problèmes qu'avec son compagnon. Donc, quitte à choisir, si vraiment il avait pas le choix, le patron, sur un chantier qui était assez compliqué, bon il préférait quand même prendre, il préférait quand même donner des tarifs meilleurs à son ouvrier, ou négocier avec son ouvrier, que négocier avec les autres gars. Je te dis, sur des chantiers chiantes. Ou des chantiers importants. Où il y avait des marchés qui étaient importants et que, si c'était mal fait, ils risquaient de perdre. Donc là, il y avait pas à tortiller, il avait pas le choix. Mais sur des travaux où les clients n'étaient pas trop regardants, il y avait pas de négociation possible. Pour le compagnon qui était là depuis trente ans, admettons, il savait très bien qu'il pouvait pas concurrencer un gars trois fois moins cher que lui, sur un chantier où de toute façon, il en avait rien à foutre. Donc c'était à nous aussi, de jongler, et puis de savoir... Parce que bon, il y avait beaucoup de travail à l'époque. Et puis de savoir sur quels chantiers se diriger. Ça nous arrivait souvent avec mon père de refuser des chantiers, ou bien même : « Non, non, j'y vais pas, moi ça m'intéresse pas ». Alors bon, il y avait des crises entre nous, ça bardait, et puis bon au final ça s'arrangeait quand même. Il y avait toujours une solution. Parce que lui, le patron, c'était pas dans son intérêt de le perdre. Comme il y avait du boulot, il trouvait toujours une solution pour nous caser ailleurs. Mais enfin, après, comme je t'ai dit, ça a été de pire en pire et puis bon, après, on pouvait plus concurrencer ces gars-là. Parce qu'ils sont arrivés de plus en plus sur le marché. (...) Donc à partir de ce moment-là, tu peux plus revendiquer, c'est fini. T'as beau avoir les syndicats, ce que tu veux derrière toi, c'est cuit. C'est ça, en fait, faut être dedans pour connaître le système... C'est vicieux, comme système. C'était comme ça. Et puis bon, maintenant, je te dis, le travail, il a changé, on est payé à l'heure, le travail à la tâche a diminué, n'existe pratiquement plus, sauf dans certaines boîtes où les patrons savent encore profiter des vieux compagnons, parce qu'ils ont toujours été dans ce système-là, donc... Pour les vieux, ça avait pas changé, ils avaient toujours couru au boulot, c'est resté comme ça. Mais dans les nouveaux compagnons qui arrivent sur le marché, ils peuvent plus jouer comme nous, avec

les anciens. C'est payé à l'heure, et c'est plus payé à la tâche ou aux pièces. Maintenant, c'est à l'heure ou au mois. Il n'y a plus que les vieux qui travaillent à la tâche. Ou alors un jeune qui a un objectif bien défini, qui veut construire son pavillon comme j'ai fait, ou... Mais ça n'intéresse plus personne de travailler comme des cinglés. Et puis c'est un peu logique. (...) Maintenant, ces fameux Portugais ont fait comme les Italiens, ils se sont mis à leur compte. Ça, ça doit faire quand même depuis quelques années, et puis ils se sont mis à la page, ils se sont aperçus qu'il faut de l'argent pour vivre. Tout le monde a mis de l'eau dans son vin et puis ça s'est arrangé, plus ou moins. »

Progresser dans un métier dévalorisé

L'entretien se construit autour d'une rupture consommée : le métier actuel de carreleur n'a plus rien à voir avec celui d'hier. Peut-être est-elle amplifiée, dans l'expérience de M. Lijot et la manière dont il la reconstruit a posteriori, par son parcours personnel : d'autres passages de l'entretien, non retranscrits ici, suggèrent que l'établissement familial implique lui-même une rupture (nécessité d'une stabilisation sociale et géographique) modifiant le rapport au travail. Mais le sentiment de la rupture et de la déchéance du métier est trop puissant, trop répété pour ne tenir qu'à des facteurs venant de l'extérieur du travail. Autour de la rupture, c'est toute une série d'oppositions, se recoupant entre elles, qui apparaît : 1) opposition entre les « anciennes méthodes » et les « nouvelles méthodes », les premières étant hiérarchiquement supérieures, car capables d'englober les secondes (« *on s'est adapté très facilement aux nouvelles méthodes* »), l'inverse étant impossible ; 2) opposition consécutive entre le contenu du travail d'« avant », léché, appliqué, différencié, qu'on ne retrouve plus aujourd'hui que dans les ouvrages de luxe, tandis que le lot quotidien du carreleur est la standardisation et la répétition (dont témoignent les stations-service) ; 3) opposition entre le travail aux pièces, qui semble avoir procuré les plus grandes satisfactions (l'argent étalé sur la table familiale par exemple) et en même temps la plus grande anxiété dans les temps de forte concurrence, et le travail au temps qui, tout en stabilisant les situations des travailleurs, semble signer la fin officielle d'une « époque », une fois acquise la dégradation du métier ; 4) opposition entre le temps d'avant et le temps d'aujourd'hui, élastiques l'un et l'autre, l'un et l'autre racontés tour à tour comme trop tendus ou agréablement lâches selon les phases du récit, mais toujours opposés ; 5) opposition, fréquente chez les ouvriers anciens du bâtiment, entre la « solidarité » d'hier et l'« individualisme » d'aujourd'hui, comme ici : « *Dans le temps les gens, les ouvriers étaient solidaires. Alors que maintenant, t'es pas content, si t'es licencié, il y a personne qui bouge. Moi j'ai vu mon père rameuter tous les compagnons voir le patron, pas le chef de chantier, le*

patron. En plein travail. Alors t'avais douze compagnons, le patron se demandait ce qui se passait, et puis bon ils discutaient. Normalement ça se passait bien, il avait pas le choix. Ce qu'ils demandaient, c'était logique, c'était normal. (...) Maintenant c'est chacun pour soi, et Dieu pour tous » ; 6) opposition, enfin, entre les « Français de souche, ou rentrés en France depuis plusieurs générations » (et même les immigrés établis comme les Italiens qui « eux savaient travailler ») et les nouveaux arrivants, Portugais puis Turcs, instruments de la course aux prix et de la dévalorisation des savoir-faire.

M. Lijot ne fait pas que tracer des oppositions très générales qu'il aurait été amené à constater au cours de sa carrière. Si tout son discours se construit autour de ces oppositions, c'est que la contradiction est installée au cœur même de son expérience professionnelle. La contradiction tient en ce que M. Lijot a connu une progression à peu près continue de son statut (qualification, salaire, pouvoir), jusqu'au plus haut échelon ouvrier, mais au sein d'un métier qui, lui, n'a cessé (du moins à ses yeux) de se dégrader.

L'introduction de nouvelles méthodes et l'arrivée des Portugais, à peu près concomitantes, n'ont pas toujours présenté que des inconvénients. Alors que l'ouvrage abonde, les nouvelles méthodes permettent d'augmenter le rendement et donc le salaire, tandis que l'introduction de main-d'œuvre immigrée devient un instrument de promotion professionnelle et d'amélioration du contenu du travail – les autochtones négociant pour laisser les chantiers les plus répétitifs et les moins importants symboliquement aux travailleurs immigrés. Mais l'avantage est momentané, ou du moins se fait-il au détriment de la valorisation d'ensemble du métier. Les prix baissent, les nouvelles méthodes et la standardisation s'imposent. Lorsque la situation de l'emploi se rétracte à partir des années 70, il n'y a parfois plus d'autre choix que de « redégringoler » – faire le travail bas de gamme qu'on pouvait laisser aux immigrés. Le travail subtil, valorisant, s'est réfugié dans les travaux de luxe, définis par leur rareté. Désormais formateur dans un centre de formation pour adultes, et bien qu'ayant toujours rêvé d'enseigner, M. Lijot suggère qu'il ne transmet plus qu'un métier dévalorisé : « *Maintenant, même moi ce que je leur apprend au lycée, bon ils vont apprendre les bases du métier, mais toute leur vie, ils vont travailler sur du simple. Et ils vont pas évoluer, comme moi j'ai pu évolué* ».

L'introduction de main-d'œuvre immigrée apparaît alors comme un élément stratégique des modes de (dé-)valorisation d'une activité de travail donnée au sein d'un système économique, mais un élément secondaire d'un point de vue causal. Elle est un facteur des tendances à l'œuvre, mais elle en est aussi un symbole. Et de par leur faiblesse sociale, les immigrés risquent toujours d'être un symbole « privilégié », l'exutoire principal du sentiment de dégradation. Ainsi M. Lijot, bien que ne faisant pas des immigrés portugais des responsables directs de la dévalorisation de son métier (logeant la responsabilité principale dans la politique des patrons), raconte-t-il l'hostilité que lui et ses collègues construisaient à l'égard des carreleurs portugais. Il est probable que cette hostilité n'est pas qu'une réaction expressive, mais aussi une stratégie permettant de maintenir la relative étanchéité décrite par M. Lijot entre « chantiers de Français » et « chantiers de Portugais », et de conserver l'option prise par les « Français » sur les meilleurs chantiers. Ensuite, dans la chronologie établie par M. Lijot, convergent à un même moment le décroisement (obligé) des chantiers entre Français et Portugais, le passage au salaire au temps, et l'affaiblissement de l'hostilité envers les Portugais.

Semble alors se vérifier, dans l'« arrangement » qui suit le conflit avec les carreleurs portugais, le « cycle des relations raciales » décrit par l'école de Chicago (cf. chap. 12), c'est-à-dire la succession type des rapports entre autochtones et arrivants : la compétition et le conflit sont progressivement remplacés par l'adaptation mutuelle et même l'assimilation. Si l'on peut ici saisir un cycle qui se reproduit à travers le temps (on trouverait des éléments similaires avec les Italiens trois ou quatre décennies plus tôt, ou avec les Auvergnats au XIX^e siècle), il ne faut pas oublier ce que chaque cycle a, au-delà de sa seule dynamique inter-ethnique, créé ou permis de nouveau et d'irréversible : en l'occurrence, la transformation en profondeur d'un métier et consécutivement le sentiment de dévalorisation de ceux qui l'exercent.

BIBLIOGRAPHIE

- ABALLEA, François (1988). *Emploi et qualifications dans le bâtiment*. Paris : PCA. 82 p.
- ABATUCCI, Séverin ; CARO, Joseph-Emmanuel ; SABLIER, Bertrand (2002). *La sous-traitance dans la construction*. Paris : Le Moniteur. 370 p.
- ALLAL, Tewfik ; BUFFARD, Jean-Pierre ; MARIE, Michel ; REGAZZOLA, Thomas (1974). Conflits et travailleurs immigrés dans la région parisienne. *Sociologie du travail*, janvier-mars 1974, n° 1/74, p. 19-44.
- AMSELLE, Jean-Loup (1994). Quelques réflexions sur la question des identités collectives en France aujourd'hui. In Fourier, M. ; Vermes, G. (Eds.). *Ethnicisation des rapports sociaux. Racismes, nationalismes, ethnicismes et culturalismes*. Paris : L'Harmattan, p. 44-54.
- ANGELOFF, Tania (2000). *Le temps partiel, un marché de dupes ?* Paris : Syros. 225 p.
- ARBORIO, Anne-Marie (2001). *Un personnel invisible : les aides-soignantes à l'hôpital*. Paris : Anthropos, 2001. 334 p.
- AUBERT, France ; TRPIER, Maryse ; VOURC'H, François (1997). La discrimination à l'embauche des jeunes issus de l'immigration : du problème social à l'observation sociologique. In *Jeunes issus de l'immigration. De l'école à l'emploi*, Paris : CIEMI-L'Harmattan, p. 245-267.
- AZEMAR, Guy-Patrick (éd.) (1992). *Ouvriers, ouvrières. Un continent morcelé et un silencieux*. Paris : Editions Autrement, 220 p.
- BABIN, Matthieu ; PICHON, Nathalie (2002). Obligation de sécurité et faute inexcusable de l'employeur. *Droit social*, n° 9-10, septembre-octobre 2002, p. 828-839.
- BALIBAR, Etienne ; WALLERSTEIN, Immanuel (1997). *Race, nation, classe. Les identités ambiguës*. Paris : La Découverte, 1^{ère} éd. 1988. 307 p.
- BARJOT, Dominique (1989). Entreprises et patronat du bâtiment. In *Histoire des métiers du Bâtiment aux XIX^e et XX^e siècles*. Paris : PCA, p. 9-37.
- BARJOT, Dominique (2001). Les Italiens et le BTP français du début des années 1860 à la fin des années 1960 : ouvriers et patrons, une contribution multiforme. *Cahier des Annales de Normandie*, n° 31, p. 69-80.
- BARJOT, Dominique (2003). *La trace des bâtisseurs. Histoire du groupe Vinci*. Rueil-Malmaison : Vinci. 623 p.
- BAROU, Jacques (2001). La famille à distance. Nouvelles stratégies familiales chez les immigrés d'Afrique sahélienne. *Hommes et migrations*, juillet-août 2001, n° 1232, p. 16-25.
- BARTH, Fredrick (1999). Les groupes ethniques et leurs frontières. 1^{ère} éd. 1969. In Poutignat, Philippe et Streiff-Fenart, Jocelyne. *Théories de l'ethnicité*. Paris : Presses universitaires de France, p. 207-270.
- BATAILLE, Philippe (1997). *Le racisme au travail*. Paris : La Découverte et Syros. 266 p.
- BAUDELLOT, Christian ; ESTABLET, Roger (1979). *Qui travaille pour qui ?* Paris : Maspero. 316 p.
- BAYARD, Jean-Pierre (1990). *Le compagnonnage en France*. Paris : Payot, 1^{ère} éd. 1977. 479 p.
- BAZIN, Jean (1999). A chacun son Bambara. In Amselle, Jean-Loup ; M'Bokolo, Elikia. *Au cœur de l'ethnie*. Paris : La Découverte, 1^{ère} éd. 1985, p. 87-127.

- BEAUD, Stéphane ; PIALOUX, Michel (2002). Jeunes ouvrier(e)s à l'usine. Note de recherche sur la concurrence garçons filles et sur la remise en cause de la masculinité ouvrière. *Travail, genre et sociétés*, n° 8, p. 73-103.
- BEAUD, Stéphane ; PIALOUX, Michel (2004). *Retour sur la condition ouvrière*. Paris : Fayard, 1^{ère} éd. 1999. 479 p.
- BEAUNE, Jean-Claude (1989). Migrations, mobilité géographique et professionnelle dans les professions du BTP. In *Histoire des métiers du Bâtiment aux XIX^e et XX^e siècles*. Paris : PCA, p. 89-111.
- BEAUVOIS, Jean-Léon (1983). Structures organisationnelles : hiérarchie et autogestion. *Connexions*, 1983, n° 39, p. 47-64.
- BEAUVOIS, Jean-Léon (1994). *Traité de la servitude libérale. Analyse de la soumission*. Paris : Dunod. 247 p.
- BECKER, Howard (2003). Inférence et preuve en observation participante. Fiabilité des données et validité des hypothèses. 1^{ère} éd. 1958, reproduit in Céfaï, *L'enquête de terrain*. Paris : La Découverte / M.A.U.S.S., p. 350-362.
- BELLAGH, Mohand A. (1983). *La représentation des causes d'accidents du travail chez les travailleurs maghrébins*. Thèse de psychologie pour le doctorat de 3^e cycle, Université de Toulouse-Le Mirail. 486 p.
- BELLIER, Sandra (2004). *Le savoir-être dans l'entreprise. Utilité en gestion des ressources humaines*. Paris : Vuibert, 1^{ère} éd. 1997. 204 p.
- BERRETIMA, Abdelhalim ; CHACHOUA, Kamel ; KADRI, Aïssa (1993). *Les accidentés du travail maghrébins dans le secteur du BTP. Le corps immigré en question*. Paris : Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, Direction de la Population et des Migrations (DPM). 151 p.
- BIDET, Jacques (1999). Production, travail productif / improductif. In Bensussan, Gérard et Labica, Georges, *Dictionnaire critique du marxisme* : Paris : Presses universitaires de France, 1^{ère} éd. 1982, p. 916-920.
- BILLIG, Michael (1998). Racisme, préjugés et discrimination. In Moscovici, Pierre. *Psychologie sociale*. Paris : Presses universitaires de France, 7^e éd., p. 453-473.
- BISILLIAT, Jeanne ; FIELOUX, Michèle (1992). De Hong-Kong à Mexico, les femmes à l'usine. In *Femmes du Tiers-Monde. Travail et quotidien*. Paris : L'Harmattan, p. 67-95.
- BLANC-CHALEARD, Marie-Claude (2001). La petite entreprise italienne du bâtiment en banlieue parisienne : passage vers la société industrielle. *Actes de l'immigration*, vol. 1.
- BOBROFF, Jacotte (1989). Les grandes entreprises du Bâtiment : modèles d'organisation et redéfinition des modes de coopération. *Travail*, n°16, février 1989, p. 26-31.
- BOBROFF, Jacotte ; CARO, Catherine ; CAMPAGNAC, Elisabeth (1990). *Approches de la productivité et méthodes d'organisation dans les grandes entreprises de construction*. Paris : PCA. 217 p.
- BONNECHERE, Michèle (1997). *Le droit du travail*. Paris : La Découverte. 122 p.
- BONNECHERE, Michèle (2002). Les transformations de l'ordre public salarial. In L'Horty, Yannick (éd.), *Emplois flexibles, salaires rigides*, rapport de recherche, Paris : MENRT / DARES.
- BONNET, François (2001). La sociologie, la gauche et l'affaire Sokal. *Esprit critique*, revue électronique de sociologie, vol. 3, n° 7, juillet 2001.
- BOSTON, Thomas D. (1988). *Race, class and conservatism*. Winchester : Unwin Hyman. 172 p.
- BOURDIEU, Pierre (1979). *La Distinction : critique sociale du jugement*. Paris : Editions de Minuit, 670 p.
- BOURDIEU, Pierre (1980). *Le sens pratique*. Paris : Editions de Minuit. 474 p.

- BOURDIEU, Pierre (1987). La codification. In *Choses dites*, Paris : Editions de minuit, p. 94-105.
- BOURDIEU, Pierre (1989). *La Noblesse d'Etat*. Paris : Editions de Minuit. 568 p.
- BOURDIEU, Pierre (1992). *Réponses*. Paris : Seuil. 267 p.
- BOURDIEU, Pierre (1993). Comprendre. In Bourdieu, Pierre (dir.), *La Misère du monde*, Paris : Seuil, p. 903-925.
- BOURDIEU, Pierre (1997). *Méditations pascaliennes*. Paris : Seuil. 316 p.
- BOURDIEU, Pierre (1998). *La domination masculine*. Paris : Seuil. 142 p.
- BOURDIEU, Pierre ; PASSERON, Jean-Claude (1970). *La Reproduction : éléments pour une théorie du système d'enseignement*. Paris : Editions de Minuit. 279 p.
- BOURGOIS, Philippe (1989). *Ethnicity at work. Divided labor on a Central American banana plantation*. Baltimore and London : John Hopkins University Press. 311 p.
- BOURGOIS, Philippe (1993). La mobilisation ethnique. *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 99, septembre 1993, p. 53-64.
- BOURGOIS, Philippe (2001). *En quête de respect. Le crack à New York*. Paris : Seuil, 1^{ère} éd. 1995. 458 p.
- BOURHIS, Richard ; LEYENS, Jean-Philippe (1994). *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes*. Liège : Pierre Mardaga, 1994. 414 p.
- BOUVET, Marie ; YAHOU, Nouara (2001). Le risque d'accident du travail varie avec la conjoncture économique. *Premières synthèses*, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, n° 31.1, août 2001, 7 p.
- BOUZAMA, Nadir ; CLEMENT, Ghislaine ; GALLISSOT, René (1994). *Ces migrants qui font le prolétariat*. Paris : Méridiens Klincksieck. 257 p.
- BOZORGMEHR, Mehdi ; WALDINGER, Roger (1996). *Ethnic Los Angeles*. New York : Russel Sage Foundation. 497 p.
- BROCHIER, Christophe (2000). Relations de classe et négociations dans le travail sur les chantiers du bâtiment au Brésil. *Sociétés contemporaines*, 2000, n° 40, p. 99-133.
- BROCHIER, Christophe (2001). Des jeunes corvéables. L'organisation du travail et la gestion du personnel dans un fast-food. *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 138, juin 2001, p. 73-83.
- BROUSSEAU, Eric ; RALLET, Alain (1995). Efficacité et inefficacité de l'organisation du bâtiment : une interprétation en termes de trajectoire organisationnelle. *Revue d'économie industrielle*, n° 74, p. 9-30.
- BURAWOY, Michael (1979) *Manufacturing consent. Changes in the labor process under monopoly capitalism*. Chicago: The University of Chicago Press. 266 p.
- BURAWOY, Michael (2003). L'étude de cas élargie. Une approche réflexive, historique et comparée de l'enquête de terrain. 1^{ère} éd. 1998, reproduit in Céfaï, *L'enquête de terrain*. Paris : La Découverte / M.A.U.S.S., p. 425-464.
- CABANES, Robert ; LAUTIER, Bruno (dir.) (1996). *Profils d'entreprises au Sud. Les politiques de gestion face aux cultures et aux statuts*. Paris : Karthala. 302 p.
- CAMPAGNAC, Elisabeth (dir.) (1992). *Les grands groupes de la construction : de nouveaux acteurs urbains*. Paris : L'Harmattan.
- CAMPAGNAC, Elisabeth (1993). Le renouvellement des métiers de cadre dans les grands groupes de la construction. In *L'encadrement de chantier. Renouvellement et enjeux*. Paris : PCA, p. 99-105.
- CAMPAGNAC, Elisabeth ; NOUZILLE, Vincent (1988). *Citizen Bouygues. L'histoire secrète d'un grand patron*. Paris : Belfond. 511 p.
- CAMPINOS-DUBERNET, Myriam (1984). *Emploi et gestion de la main-d'œuvre dans le BTP. Mutations de l'après-guerre à la crise*. Paris : La Documentation française. 350 p.

- CAMPINOS-DUBERNET, Myriam (1992). Diversité des bâtiments européens : l'incidence des modèles nationaux. In Campagnac, Elisabeth. *Les grands groupes de la construction : de nouveaux acteurs urbains*. Paris : L'Harmattan.
- CAPEB (Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment) (1997). *La fonction de conjointe dans l'entreprise artisanale du bâtiment*. Paris : CAPEB, Commission Nationale des Femmes d'Artisan. 16 p.
- CASTEL, Robert (2004). Le salariat d'hier à demain. *Res publica*, août 2004, n° 38, p. 18-20.
- CEFAÏ, Daniel (2003). L'enquête de terrain en sciences sociales. In Céfaï, Daniel (éd.). *L'enquête de terrain*. Paris : La Découverte / M.A.U.S.S., p. 465-615.
- CEGARRA, Marie (1999). *La mémoire confisquée : les mineurs marocains dans le Nord de la France*. Villeneuve d'Ascq : Presses universitaires du Septentrion. 149 p.
- CHABANAS, Nicole (2002). *Les entreprises françaises des groupes vues à travers les enquêtes « liaisons financières » de 1980 à 1999*. Paris : Insee, document de travail.
- CHAPOULIE, Jean-Michel (2002). La tradition de Chicago et l'étude des relations entre les races. *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 18, n° 3, p. 9-24.
- CHEVALIER, Louis (1984). *Classes laborieuses et classes dangereuses à Paris, pendant la première moitié du XIX^e siècle*. Paris : Hachette, 1^{ère} éd. 1958. 729 p.
- CINGOLANI, Patrick (2005). *La précarité*. Paris : PUF. 125 p.
- CLOT, Yves (1998). *Le travail sans l'homme ? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*. Paris : La Découverte, 1^{ère} éd. 1995. 268 p.
- CLOT, Yves ; FAÏTA, Daniel (2000). Genres et styles en analyse du travail. Concepts et méthodes. *Travailler*, n° 4, p. 7-42.
- COEURET, Alain (2002). La responsabilité du salarié en matière de sécurité et de prévention des risques professionnels. *Rapport annuel de la Cour de cassation*, 2002.
- COGNET, Marguerite (1998). *Migration, groupes « d'origines » et trajectoires : vers une ethnicisation des rapports socioprofessionnels ? Une étude de cas dans un établissement public de santé de la région Ile-de-France*. Thèse de doctorat en sociologie, Paris 7, URMIS. 359 p.
- COGNET, Marguerite (1999). « Trajectoire de la différence des groupes ethnicisés. Des « Auvergnats » aux « Antillais ». *Revue Européenne des Migrations Internationales*, vol. 15, n° 2, p. 167-187.
- COHEN, William (1981). *Français et Africains. Les Noirs dans le regard des Blancs, 1530-1880*. Paris : Gallimard. 404 p.
- COLIN, Mariella (dir.) (2001). L'émigration-immigration italienne et les métiers du bâtiment en France et en Normandie. *Cahier des Annales de Rouen*, n° 31. 301 p.
- CORBIN, Juliet ; STRAUSS, Anselm (2003). L'analyse de données dans la *grounded theory*. Procédures de codage et critères d'évaluation. 1^{ère} éd. 1990, reproduit in Céfaï, *L'enquête de terrain*. Paris : La Découverte / M.A.U.S.S., p. 363-379.
- CORDEIRO, Albano (1999). Les Portugais, une population « invisible » ? In Dewitte, Philippe (éd.). *L'immigration, l'état des savoirs*. Paris : La Découverte, p. 106-111.
- CORDEIRO, Albano ; DEL RE, Alisa ; QUIMINAL, Catherine (1987). *Les nouveaux comportements dans la crise, diversité des réseaux et communautés en devenir*. Paris : MIRE.
- CORNU, Roger (1982). Mort et résurrection de l'entreprise : oraison funèbre pour un pseudo-concept. In *L'emploi, enjeux économiques et sociaux*, colloque de Dourdan, Paris : Maspero, p. 103-112.
- COTTEREAU, Alain (1980). Vie quotidienne et résistance ouvrière à Paris en 1870. Etude préalable à Poulot, Denis, *Le sublime*. Paris : Maspero, p. 7-102.
- COULON, Alain (2002). *L'Ecole de Chicago*. Paris : PUF. 127 p.

- COUTROT, Thomas (1999). *Critique de l'organisation du travail*. Paris : La Découverte. 121 p.
- CRU, Damien (1983). Langue de métier et organisation du travail. In *Le travail en chantiers*. PCA : Actes du colloque des 16 et 17 novembre 1983, p. 147-158.
- DAEI (2003). Les grands groupes français de construction. *Activité et emploi dans le BTP*, n° 35, 09/2003, p. 71-81.
- DAEI (2004). Enquête annuelle d'entreprise, l'activité de construction se maintient à un bon niveau en 2002. *SES infos rapides*, n° 256, mai 2004, 6 p.
- DARES (2004). Les emplois difficiles à pourvoir : cinq métiers en exemple. *Premières synthèses*, n° 50.2, décembre 2004, 7 p.
- DASSA, Sami (1985). L'emploi, enjeux économiques et sociaux. Colloque de Dourdan II. In *Le travail et sa sociologie*, Paris : L'Harmattan, p. 180-187.
- DASSA, Sami ; MAILLARD, Dominique (1996). Exigences de qualité et nouvelles formes d'aliénation. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 115, décembre 1996, p. 27-37.
- DAVIS, Angela (1983). *Femmes, race et classe*. Paris : Editions des femmes. 341 p.
- DAYAN, Jean-Louis ; ECHARDOUR, Annick ; GLAUDE, Michel (1996). Le parcours professionnel des immigrés en France : une analyse longitudinale. *Economie et statistique*, n° 299, p. 107-128.
- DEROCHE, Luc ; VIPREY, Mouna (1997). Recrutement discriminant des firmes à l'égard de la main-d'œuvre étrangère ou issue de l'immigration. *Actes du colloque ISERES*, p. 37-51.
- DERRIEN, Marie-France ; TRINQUET, Pierre (1992). *Le bâtiment, sécurité prescrite et activité chantiers, représentations et gestions des risques du travail sur les chantiers de l'industrie du bâtiment*. Marseille : ARESI-BTP. 140 p.
- DE RUDDER Véronique (1995) Ethnicisation. *Vocabulaire historique et critique des relations interethniques*, n°3, p. 42-44.
- DE RUDDER, Véronique (1995). Discrimination. *Vocabulaire historique et critique des relations interethniques*, n° 3, p. 34-38.
- DE RUDDER, Véronique (1997). Cycle des relations raciales. *Vocabulaire historique et critique des relations interethniques*, n° 5, p. 49-57.
- DE RUDDER, Véronique (2000). Racisation. *Vocabulaire historique et critique des relations interethniques*, n°6-7, p. 111-113.
- DE RUDDER, Véronique (2002). De l'urbain au social : le « cycle des relations raciales ». *Revue Européenne des Migrations Internationales*, vol. 18, n° 3, p. 41-54.
- DE RUDDER, Véronique ; TRIPIER, Maryse ; VOURC'H, François (1995). Les syndicats face aux nouvelles discriminations. *Hommes et migrations*, n° 1185, mai 1995, p. 12-22.
- DE RUDDER, Véronique ; TRIPIER, Maryse ; VOURC'H, François (1996). Racisme et discriminations dans le travail : une réalité occultée. *L'Homme et la Société*, n° 121-122, juillet-décembre, 1996, p. 145-160.
- DE RUDDER, Véronique ; POIRET, Christian ; VOURC'H, François (2000). *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*. Paris : PUF. 213 p.
- DEJOURS, Christophe (1993). *Travail, usure mentale*. Paris : Bayard, 1^{ère} éd. 1980. 263 p.
- DEJOURS, Christophe (1998). *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*. Paris : Seuil. 225 p.
- DIOME, Fatou (2001). *La Préférence Nationale*. Paris : Présence africaine, 111 p.
- DOERINGER, Peter ; PIORE, Michael (1971). *Internal labor markets and Manpower analysis*. Lexington : Heath. 214 p.
- DUBET, François ; MARTUCELLI, Danilo (1998). *Dans quelle société vivons-nous ?* Paris : Seuil, 322 p.
- DUC, Marcelle (2002). *Le travail en chantier*. Toulouse : Octares édition. 198 p.

- DUPEYROUX, Jean-Jacques (1998). Un deal en béton ? *Droit social*, n° 7-8, juillet août 1998, p. 631-634.
- DUQUESNE, Léo (1995). Le bâtiment victime, complice ou coupable ? *Confluences méditerranée*, n° 15, été 1995, p. 43-51.
- DURAND, Jean-Pierre (2004). *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*. Paris : Seuil. 386 p.
- DURKHEIM, Emile (2001). *Les règles de la méthode sociologique*. Edition électronique disponible sur le site des « Classiques des sciences sociales ». 1^{ère} éd. 1894. 80 p.
- DUROY, Lionel (1996). Embauché dans une usine. *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 115, p. 38-47.
- DU TERTRE, Christian (1998). *Flexibilité organisationnelle et productivité dans le bâtiment*. Paris : PCA. 111 p.
- ELIAS, Norbert ; SCOTSON, John (1997). *Logiques de l'exclusion*. Paris : Fayard. 1^{ère} éd. 1965. 338 p.
- EMERSON, Robert (2003). Le travail de terrain comme activité d'observation. Perspectives ethnométhodologiques et interactionnistes. 1^{ère} éd. 1981, reproduit in Céfaï, *L'enquête de terrain*. Paris : La Découverte / M.A.U.S.S., p. 398-424.
- ERBES-SEGUIN, Sabine (1999). *La sociologie du travail*. Paris : La Découverte. 119 p.
- ERIKSON, Philippe (2002). « Tout ce qui ferait fuir un âne... » L'amour du métier chez les électriciens du bâtiment. *Terrain*, n° 39, septembre 2002, p. 69-78.
- EUROSTAF (1999). *BTP. La reprise du marché européen. Stratégies et performances comparées des groupes, note sectorielle*. Paris : Eurostaf. 58 p.
- EUROSTAF (2000). *Les acteurs du BTP en France*. Paris : Eurostaf. 2 vol., 96 p. et 207 p.
- EWALD, François (1986). Le mal du siècle. In Salais, Robert et Thévenot, Laurent, *Le travail. Marchés, règles, conventions*. Paris : Economica, p. 345-355.
- FANON, Frantz (2001). *Les damnés de la terre*. Paris : Gallimard, 1^{ère} éd. 1961. 376 p.
- FAURE-GUICHARD, Catherine ; FOURNIER, Pierre (2001). L'intérim, creuset de main-d'œuvre permanente ? *Genèses*, 42, mars 2001, p. 26-46.
- FLAMANT, Nicolas ; JEUDY-BALLINI, Monique (2002). Le charme discret des entreprises. L'ethnologie en milieu industriel. *Terrain*, n° 39, septembre 2002, p. 5-16.
- FORSE, Michel (1997). Capital social et emploi. *L'Année sociologique*, 47, n°1, p. 143-181.
- FOURNIER, Pierre (2001). Attention dangers ! Enquête sur le travail dans le nucléaire. *Ethnologie française*, XXXI, 1, p. 69-80.
- GALLIOZ, Stéphanie (2004). *Femmes en secteur du bâtiment. Problématique de thèse*. Communication personnelle. 11 p.
- GALLIOZ, Stéphanie (2005). Une femme parmi des femmes, une femme parmi des hommes. *Les Cahiers d'Evry*, février 2005, p. 61-76.
- GANDRA, Leonor (2001). Entreprendre en France. La création d'entreprises par les Portugais dans les années 1990. In Institut Panos Paris. *D'un voyage à l'autre. Les voix de l'immigration pour un développement pluriel*. Paris : Karthala, p. 77-94.
- GARNER, Hélène ; MEDA, Dominique ; SENIK, Claudia (2005). La place du travail dans l'identité. *Document d'études – DARES*, n°92, janvier 2005, 40 p.
- GARNIER, Olivier (1986). La théorie néo-classique face au contrat de travail : de la « main invisible » à la « poignée de main invisible ». In Salais, Robert et Thévenot, Laurent, *Le travail. Marchés, règles, conventions*. Paris : Economica, p. 313-331.
- GARSON, Jean-Pierre ; MOUHOUD, El Mouhoub (1987a). Sous-traitance et désalarisation formelle de la main-d'œuvre dans le BTP. *Colloque européen sur le travail non salarié*, 10 et 11 décembre 1987, tome VI, p. 135-171.

- GARSON, Jean-Pierre ; MOUHOUD, El Mouhoub (1987b). L'emploi d'étrangers en situation irrégulière et le travail clandestin dans le BTP. In *La lutte contre les trafics de main-d'œuvre en 1985-1986 : objectif prioritaire, le travail clandestin*. Paris : La Découverte, p. 159-195.
- GAUDU, François (2002). Le séjour et la situation sur le marché du travail : aspects juridiques. In Heran, François (dir.), *Immigration, marché du travail, intégration*. Commissariat général du plan, p. 233-243.
- GAURIAN, Bernard (2002). Obligation du salarié et performances de l'entreprise en matière de sécurité. *Droit social*, n° 12, décembre 2002, p. 1054-1058.
- GED [Groupe d'Etude sur les Discriminations] (2000). *Une forme méconnue de discrimination : les emplois fermés aux étrangers*. Note numéro 1, mars 2000. 33 p.
- GERME, Jean-François (1986). Le livret ouvrier : mobilité et identification des salariés. In Salais, Robert et Thévenot, Laurent, *Le travail. Marchés, règles, conventions*. Paris : Economica, p. 357-370.
- GOFFMAN, Erving (1968). *Asiles. Etudes sur la condition sociale des malades mentaux*. Paris : éditions de Minuit, 1968. 447 p.
- GOLLAC, Michel ; VOLKOFF, Serge (2002). La mise au travail des stéréotypes de genre. Les conditions de travail des ouvrières. *Travail, genre et sociétés*, n° 8, novembre 2002, p. 25-53.
- GOUDARD, Daniel ; JAFFRES, Erwan (2004). *Pénibilité et retraite : des repères pour le débat social à partir du cas du BTP*. Marseille : Alpha études. 66 p.
- GRANGEARD, Catherine (1995). La tête de l'emploi. *Hommes et migrations*, n° 1187, mai 1995, p. 23-24.
- GREEN, Nancy L. (1994). La main-d'œuvre immigrée et l'industrie du vêtement. Au-delà de la culture et du capital. *Sociologie du travail*, vol. 36, n° 2, p. 165-184.
- GUILBERT, Madeleine (1966). *Les fonctions des femmes dans l'industrie*. Paris et La Haye : Mouton. 393 p.
- GUILBERT, Madeleine (1970). *Le travail temporaire en France*. Paris : Centre d'Etudes Sociologiques. 383 p.
- GUILLAUMIN, Colette (1992). *Sexe, race et pratique du pouvoir. L'idée de nature*. Paris : Editions Côté-femmes. 239 p.
- GUILLAUMIN, Colette (2002). *L'idéologie raciste. Genèse et langage actuel*. Paris : Folio, 1^{ère} éd. 1972. 380 p.
- HARRIBEY, Jean-Marie (2001). L'entreprise sans usines ou la captation de la valeur. *Le Monde*, 2/07/2001.
- HENNERESSE, Marie-Claude (1979). *Le patronat et la politique française d'immigration 1945-1975*. Paris : IEP Paris, Thèse de doctorat en Etudes politiques. 610 p.
- HERAN, François (2002). Les recherches sur l'immigration et l'insertion : avancées, débats perspectives. In Heran, François (dir.), *Immigration, marché du travail, intégration*. Commissariat général du plan, p. 11-102.
- HERAN, François (2004). Cinq idées reçues sur l'immigration. *Population et sociétés*, n° 397, janvier 2004, 5 p.
- HIMES, Chester (1945). *S'il braille, lâche-le...* Paris : Gallimard. 307 p.
- HIRATA, Helena (2002). Travail et affects. Les ressorts de la servitude domestique. Note de recherche. *Travailler*, n° 8, p. 13-26.
- HIRSCHMAN, Alfred O. (1972). *Face au déclin des entreprises et des institutions*. Paris : Editions ouvrières. 141 p.
- HOBSBAWM, Eric (1994). *L'Âge des extrêmes*. Paris : Editions Complexe et Le Monde Diplomatique. 807 p.

- HUGHES, Everett C. (1971a). The knitting of racial groups in industry. In *The sociological eye*. Chicago & New York: Aldine Atherton, p. 265-275.
- HUGHES, Everett C. (1971b). Dilemmas and contradictions of status. In *The sociological eye*. Chicago & New York: Aldine Atherton, p. 141-150.
- HUGHES, Everett C. (1971c). Studying the nurse's work. In *The sociological eye*. Chicago & New York: Aldine Atherton, p. 311-315.
- HUGHES, Everett C. (1971d). Good people and dirty work. In *The sociological eye*. Chicago & New York: Aldine Atherton, p. 87-97.
- HUGHES, Everett C. (1971e). Queries concerning industry and society growing out of study of ethnic relations in industry. In *The sociological eye*. Chicago & New York: Aldine Atherton, p. 73-85.
- IANNI, Francis A.J. (1973). *Des affaires de famille. La mafia à New-York*. Paris : Plon. 310 p.
- IHESI [Institut des Hautes Etudes de la Sécurité Intérieure] (1991). Le travail clandestin. Paris : IHESI. 60 p.
- JAMARD, Jean-Luc (1992). Consommation d'esclaves et production de « races » : l'expérience caraïbéenne. *L'Homme*, 122-124, avril-décembre 1992, p. 209-234.
- JEUDY-BALLINI, Monique (2002). « Et il paraît qu'ils ne sont pas tous sourds ? » Le travail comme exploit et résistance au quotidien. *Terrain*, n° 39, septembre 2002, p. 17-32.
- JOUNIN, Nicolas (2002). *Les « Mamadou », indispensables et indésirables. Hiérarchie fonctionnelle et domination raciste dans le bâtiment en Ile-de-France*. Mémoire de DEA, Paris VII. 94 p.
- JOUNIN, Nicolas (2004). L'ethnisation en chantier. Reconstruction des statuts par l'ethnique en milieu de travail. *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 20, n° 3, p. 103-126.
- JUTEAU-LEE, Danielle (1983). La production de l'ethnicité ou la part réelle de l'idéal. *Sociologie et sociétés*, vol. XV, n° 2, p. 39-54.
- KERGOAT, Danièle (1992). *Les infirmières et leur coordination : 1988-1989*. Paris : Lamarre. 192 p.
- KERGOAT, Danièle (2001). Le syllogisme de la constitution du sujet sexué féminin, le cas des ouvrières spécialisées. *Travailler*, n° 6, p. 105-114.
- KOCH, François (1987). Une filière de travailleurs portugais sans papiers. *Le Monde*, 18 décembre 1987, p. 11.
- KORNIG, Cathel (2003). *La fidélisation des intérimaires permanents. Une stabilité négociée*. Thèse de sociologie, Paris : Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales. 412 p.
- KUISEL, Richard (1984). *Le capitalisme et l'Etat en France : modernisation et dirigisme au XXe siècle*. Paris : Gallimard. 476 p.
- LAMONT, Michèle (2001). Immigration and the salience of racial boundaries among French workers. *French politics, culture and society*, vol. 19, n° 1, printemps 2001, p. 1-21.
- LAUTIER, Bruno (1982). Travail salarié et socialisation (première partie). *Non ! Repères pour le socialisme*, n° 11, p. 69-87.
- LAZARUS, Sylvain (2001). Anthropologie ouvrière et enquêtes d'usine : état des lieux et problématique. *Ethnologie française*, XXXI, 3, p. 389-400.
- LAZARUS, Sylvain ; MICHEL, Natacha ; BENYAHIA, Abdélatif (1987). *Représentations et formes de conscience des OS de Renault Billancourt*. Rapport de recherche, CNRS – Régie Renault. 219 p.
- LEFEVRE, Gilbert ; MICHON, François (2004). *La segmentation de l'intérim. L'accès inégal à l'emploi et à la formation*. Contribution au séminaire MATISSE, 16-17 septembre 2004. 30 p.

- LEFEVRE, Gilbert ; MICHON, François ; VIPREY, Mouna (2002). *Les stratégies des entreprises de travail temporaire*. Rapport de recherche, Paris : DARES. 160 p.
- LEGER, Jean-François (2004). Les entrées d'étrangers sur le marché du travail français. *Revue Européenne des Migrations Internationales*, vol. 20, n° 1, p. 7-31.
- LEMIERE, Séverine ; SILVERA, Rachel (1999). *Evaluation des emplois, compétences et discrimination salariale entre hommes et femmes*. Paris : CEREP, projet de recherche.
- LIAUZU, Claude (2000). Immigration, colonisation et racisme : pour une histoire liée. *Hommes et migration*, n° 1228, novembre-décembre 2000, p. 5-14.
- LINHART, Danièle (1985). La sociologie sous-jacente du colloque de Dourdan II. In *Le travail et sa sociologie*, Paris : L'Harmattan, p. 188-199
- LINHART, Danièle (1992). Les méfaits d'une révolution organisationnelle a-synchrone. In Linhart, Danièle et Perriault, Jacques. *Le travail en puces*. Paris : PUF, p. 113-132.
- LINHART, Danièle (1994). *La modernisation des entreprises*. Paris : La Découverte. 124 p.
- LINHART, Danièle (2002). *Perte d'emploi, perte de soi*. Ramonville Saint-Agne : Editions Erès. 190 p.
- LINHART, Danièle ; LINHART, Robert (1995). Les ambiguïtés de la modernisation. Le cas du juste-à-temps. *Réseaux*, n°69.
- LINHART, Robert (1978). *L'établi*. Paris : Editions de Minuit. 180 p.
- LOLLIVIER, Stéfan (1995). De nouvelles modalités de formation des bas salaires dans l'industrie et le BTP. *Economie et statistique*, n° 282, p. 37-45.
- LUNA PORRAS, Alvaro (1998). *Les migrations colombiennes. Travailleurs colombiens dans le bâtiment à Paris*. Mémoire du DESEAL présenté à l'IHEAL (Paris 3). 70 p.
- MA MUNG, Emmanuel (1994). L'entrepreneuriat ethnique en France. *Sociologie du travail*, XXXVI, 2, p. 185-209.
- MANN, Geoff (2002). Race, skill and section in Northern California. *Politics and society*, vol. 30, n° 3, septembre 2002, p. 465-496.
- MARIE, Claude-Valentin (1994). L'immigration en France dans les années quatre-vingt-dix : nouvelle donne pour l'emploi et nouveaux enjeux de société. *Sociologie du travail*, XXXVI, n°2, p. 143-163.
- MARIE, Claude-Valentin (1995). Le travail illégal entre modernisation et précarité. *Migrations société*, mai-juin 1995, volume 7, n° 39, p. 31-64.
- MARIE, Claude-Valentin (1996). Au premier plan dans l'élasticité de l'emploi. *Plein droit*, n° 31, avril 96. Disponible sur <http://www.gisti.org/doc/plein-droit/31/elasticite.html>.
- MARIE, Claude-Valentin (1997). A quoi sert l'emploi des étrangers. In Fassin, Didier ; Quiminal, Catherine ; et Morice, Alain (éds). *Les lois de l'inhospitalité*. Paris : La Découverte, p. 145-175.
- MARQUANT, Dominique (1997). Les salariés de nationalité étrangère au sein de la population salariée du bâtiment et des travaux publics. *Notes et documents*, DPM, n° 32, mars 1997. 13 p.
- MARTINEZ, Daniel (2003). *Carnets d'un intérimaire*. Marseille : Agone. 152 p.
- MARTINI, Manuela (2000). Ajustement des effectifs et migrations dans une petite entreprise du bâtiment (région parisienne, milieu du XX^e siècle). *Entreprises et histoire*, n° 26, p. 89-105.
- MARTINI, Manuela (2001). Famille, organisation du travail et transmission du métier : les PME de maçonnerie de la banlieue parisienne au XX^e siècle. *Cahier des Annales de Normandie*, n° 31, p. 93-104
- MARTUCELLI, Danilo (2004). Figures de la domination. *Revue française de sociologie*, 45-3, juil.-sept. 2004, p. 469-497.

- MARUANI, Margaret (1992). Ouvrage de dames. In Azémar, Guy-Patrick (dir.). *Ouvriers, ouvrières. Un continent morcelé et silencieux*. Paris : Editions Autrement, p. 67-72.
- MARUANI, Margaret (2000). *Travail et emploi des femmes*. Paris : La Découverte. 121 p.
- MATH, Antoine ; SPIRE, Alexis (2004a). *Vers une immigration permanente de travailleurs temporaires. Du mode 4 de l'AGCS aux différents régimes migratoires de travailleurs détachés*. IRES, document de travail, n° 04.06. 38 p. Disponible sur <http://www.ires-fr.org/files/publications/doc%20travail/docam0406.pdf>
- MATH, Antoine ; SPIRE, Alexis (2004b). Des travailleurs jetables. *Plein droit*, n° 61, juin 2004, p. 33-36.
- MATHIEU, Nicole-Claude (1985). Quand céder n'est pas consentir. In Mathieu, Nicole-Claude (dir.), *L'arraisonnement des femmes*, Paris : Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, p. 169-245.
- MATHIEU, Nicole-Claude (1999). Bourdieu ou le pouvoir auto-hypnotique de la domination masculine. *Les Temps modernes*, vol. 54, n° 604, 5-6-7/1999, p. 286-324.
- MAURICE, Marc (1986). La qualification comme rapport social : à propos de la « qualification » comme « mise en forme » du travail. In Salais, Robert et Thévenot, Laurent, *Le travail. Marchés, règles, conventions*. Paris : Economica, p. 179-192.
- MAZE, Pierre (1993). *Les bâtisseurs : chronique de 150 ans de luttes sociales*. Paris : Scanéditions. 185 p.
- McGUIRE, Gail M. (2002). Gender, race and the shadow structure. A study of informal networks and inequality in a work organization. *Gender and society*, vol. 16, n° 3, juin 2002, p. 303-322.
- MEILLASSOUX, Claude (1975). *Femmes, greniers et capitaux*. Paris : Maspero. 251 p.
- MEMMI, Albert (1985). *Portrait du colonisé, précédé du Portrait du colonisateur*. Paris : Gallimard, 1^{ère} éd. 1957. 163 p.
- MERCKLING, Odile (1996a). L'immigré, comme catégorie de main-d'œuvre spécifique. *Hommes et migrations*, n° 1204, décembre 1996, p. 27-32.
- MERCKLING, Odile (1996b). Immigration et marché du travail. Reproduction ou non de l'affectation dans certaines formes d'emploi ? *L'Homme et la Société*, n° 121-122, décembre 1996, p. 160-173.
- MERCKLING, Odile (1998). *Immigration et marché du travail. Le développement de la flexibilité en France*. Paris : Ciemi – L'Harmattan, 1998. 408 p.
- MESSANT-LAURENT, Françoise (1990). *La secrétaire modèle : étude sociologique*. Paris : L'Harmattan. 217 p.
- MEURS, Dominique ; PONTHEUX, Sophie (2000). Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes. *Economie et statistique*, n° 337-338, 2000-7/8, 135-158.
- MICHEL, Andrée (1957). *Les travailleurs algériens en France*. Paris : CNRS.
- MILES, Robert ; PHIZACLEA, Annie (1980). *Labour and racism*. London, Boston et Henley : Routledge and Kegan Paul. 248 p.
- MOREAU, Gilles (2003). *Le monde apprenti*. Paris : La Dispute. 273 p.
- MORICE, Alain (1992). Les « pions » du bâtiment au Brésil. Quand le capital se fait rebelle au salariat. *Genèses*, n° 7, mars 1992, p. 5-32.
- MORICE, Alain (1995a). Stigmatisation et esprit communautaire des « gens à part ». Les contradictions d'un modèle. *Journal des anthropologues*, n° 59, hiver 1995, p. 37-47.
- MORICE, Alain (1995b). Travail illégal et séjour indésirable : du modèle brésilien aux dérives françaises. *Hommes et migrations*, n° 1187, mai 1995, p. 32-39.
- MORICE, Alain (1996a). Salaires et qualifications dans la construction au Brésil : réflexions à partir de l'exemple de João Pessoa, contribution au *Seminario internacional sobre el*

- sector de la construcción y el desarrollo humano sostenible*, Buenos Aires, 23-25 de abril de 1996. 15 p.
- MORICE, Alain (1996b). Des objectifs de production de connaissances aux orientations méthodologiques : une controverse entre anthropologie et psychodynamique du travail. *Revue Internationale de Psychologie*, vol. III, n° 5, p. 143-160.
- MORICE, Alain (1997). Quand la lutte contre l'emploi illégal cache les progrès de la précarité légale. In Fassin, Didier ; Morice, Alain ; Quiminal, Catherine. *Les lois de l'inhospitalité. Les politiques de l'immigration à l'épreuve des sans-papiers*. Paris : La Découverte, p. 177-196.
- MORICE, Alain (1999a). *Recherches sur le paternalisme et le clientélisme contemporains : méthodes et interprétations*. Mémoire pour l'habilitation à diriger des recherches, Paris : Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales. 227 p.
- MORICE, Alain (1999b). Quelques réflexions sur l'adhésion au système. *Travailler*, n° 3, p. 31-54.
- MORICE, Alain (2002). Retour de l'« immigré utile ». *Manière de voir*, mars-avril 2002, n° 203, p. 43-46.
- MORICE, Alain (2004). Le travail sans le travailleur. *Plein droit*, juin 2004, n° 61, p. 2-7.
- MOULIER-BOUTANG, Yann (1997). *Le salariat bridé. Origines des politiques migratoires, constitution du salariat et contrôle de la mobilité du travail*. Thèse pour le doctorat d'université en sciences économiques, Institut d'Etudes Politiques de Paris. 1553 p.
- MUTESHI, Jacinta Khasiala ; ZEYTINOGLU, Isik Urla (2000). Gender, race and class dimensions of non standard work. *Relations industrielles / Industrial relations*, vol. 55, n° 133-167.
- NADAUD, Martin (1976). *Léonard, maçon de la Creuse*. Paris : Maspero, 1^{ère} éd. 1895. 399 p.
- NEE, Victor ; SANDERS, Jimmy (2001). Understanding the diversity of immigrant incorporation : a forms-of-capital model. *Ethnic and racial studies*, vol. 24, n° 3, mai 2003, p. 386-411.
- NICK, Christophe ; PEAN, Pierre (1997). *TF1 un pouvoir*. Paris : Fayard. 695 p.
- NICOLE-DRANCOURT, Chantal ; ROULLEAU-BERGER, Laurence (2001). *Les jeunes et le travail, 1950-2000*. Paris : PUF. 266 p.
- NOIRIEL, Gérard (1988). *Le creuset français. Histoire de l'immigration, XIX^e-XX^e siècle*. Paris : Seuil, 1988. 437 p.
- NOIRIEL, Gérard (1989). Monde et mouvement ouvriers dans le Bâtiment : bilan et perspectives historiographiques. In *Histoire des métiers du Bâtiment aux XIX^e et XX^e siècles*. Paris : PCA, 113-130.
- OLIVIER DE SARDAN, Jean-Pierre (2000). Le « je » méthodologique. Implication et explicitation dans l'enquête de terrain. *Revue française de sociologie*, 41-3, juillet-septembre 2000, p. 417-445.
- OLLIER, Pierre (2002). La responsabilité de l'employeur en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. In *Rapport annuel de la Cour de cassation*.
- PARDO, Patricia (1995). Un réseau de peintres en bâtiment colombiens. *Hommes et migrations*, n° 1187, mai 1995, p. 40-43.
- PAUGAM, Serge (1999). Formes d'intégration professionnelle et attitudes syndicales et politiques. *Revue française de sociologie*, XL-4, p. 715-751.
- PCA [Plan Construction Architecture] (1983). *Le travail en chantiers*. PCA : Actes du colloque des 16 et 17 novembre 1983. 555 p.
- PERETZ, Henri (1998). *Les méthodes en sociologie. L'observation*. Paris : La Découverte. 123 p.

- PICOT, Geneviève (2005). Entre médecins et personnel infirmier à l'hôpital public : un rapport social instable. Le cas de deux services hospitaliers. *Revue française des affaires sociales*, n° 1, janvier-mars 2005, p. 83-100.
- PINTO, Josiane (1990). Une relation enchantée : la secrétaire et son patron. *Actes de la recherche en sciences sociales* n° 84, p. 32-48.
- POIRET, Christian (1997). Discriminations ethniques et raciales : de quoi parlons-nous ? *Actes du colloque ISERES*, p. 27-35.
- POLANYI, Karl (1983). *La Grande Transformation*. Paris : Gallimard, 1^{ère} éd. 1944. 419 p.
- POPIS, Claude (1992). *L'argent, le bâtiment, la politique sous la V^e République*. Paris : Albin Michel. 241 p.
- POUILLE, Armand (2002). *Des maçons médiévaux aux compagnons d'aujourd'hui*. Paris : Grancher. 506 p.
- POULOT, Denis (1980). *Le sublime*. Paris : François Maspero, 1^{ère} éd. 1870. 419 p.
- POUTIGNAT, Philippe ; STREIFF-FENART, Jocelyne (1999). *Théories de l'ethnicité*. Paris : PUF. 270 p.
- PREEL, Bernard (1995). *L'avenir des politiques industrielles (BTP, services urbains)*. Paris : La Documentation française. 122 p.
- PUCA [Plan Urbanisme Construction Architecture] (2002). *Les 35h dans le BTP*. Paris : PUCA. 15 p.
- PUPIER, Alain (1992). La fausse sous-traitance dans le bâtiment et les travaux publics. *Sociétés contemporaines*, n° 10, p. 153-170.
- QUERE, Françoise ; LE GOFF, Jean-Pierre ; ROY, Jacques (1989). *Des jeunes sur les grands chantiers. Bilan de l'insertion-formation des jeunes sur les chantiers Tête Défense, Opéra Bastille, Grand Louvre*. Paris : PCA. 143 p.
- QUIMINAL, Catherine (1991). *Gens d'ici, gens d'ailleurs. Migrations soninké et transformations villageoises*. Paris : Christian Bourgois. 222 p.
- REA, Andre ; TRIPIER, Maryse (2003). *Sociologie de l'immigration*. Paris : La Découverte. 122 p.
- REICHER-BROUARD, Valérie (2000). Repenser la coopération. Les modèles sociologiques en question ? *Travailler*, n° 5, p. 119-136.
- RERAT, Françoise (1982). Une forme de gestion de la main-d'œuvre : les techniques de précarisation de l'emploi. In *L'emploi, enjeux économiques et sociaux*, colloque de Dourdan, Paris : Maspero, p. 44-59.
- RIBEILL, Georges (1989). Heurs et malheurs du tâcheronnat dans le Bâtiment au XIX^e siècle. In *Histoire des métiers du Bâtiment aux XIX^e et XX^e siècles*. Paris : PCA, p. 131-146.
- RICHEBE, Nathalie (2002). Les réactions des salariés à la « logique compétence » : vers un renouveau de l'échange salarial ? *Revue française de sociologie*, 43-1, p. 99-126.
- RIQUOIR, Florence (2000). Le portage salarial. *Semaine sociale Lamy*, 20 novembre 2000, n° 1004, p. 7-11.
- ROZENBLATT, Patrick (1996). Contestation de la forme syndicale et devenir du syndicalisme. In Durand, Jean-Pierre (dir.). *Le syndicalisme au futur*. Paris : Syros, p. 297-317.
- SAHLINS, Marshall (1976). *Âge de pierre, âge d'abondance*. Paris : Gallimard, 1^{ère} éd. 1972. 409 p.
- SAINSAULIEU, Renaud (1988). *L'identité au travail*. Paris : Presses de la FNSP. 1^{ère} éd. 1977. 476 p.
- SAYAD, Abdelmalek (1994). Qu'est-ce que l'intégration ? *Hommes et migrations*, n° 1182, décembre 1994, p. 8-14.

- SAYAD, Abdelmalek (1998). Le retour, élément constitutif de la condition de l'immigré. *Migrations société*, vol. 10, n° 57, mai-juin 1998, p. 9-45.
- SAYAD, Abdelmalek (1999). *La double absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*. Paris : Seuil. 437 p.
- SCOTT, James C. (1990). *Domination and the arts of resistance*. New Haven and London : Yale university press. 251 p.
- SEMAT, Eve (2000). *Femmes au travail, violences vécues*. Paris : Syros. 322 p.
- SIMON, Patrick (2000). *Les discriminations ethniques dans la société française*. Paris : IHESI, 54 p.
- SOFER, Catherine (1986). Analyse économique des discriminations sexuelles dans les entreprises. In Aubert, Nicole ; Enriquez, Eugène ; de Gaulejac, Vincent (éds). *Le Sexe du pouvoir. Femmes, hommes et pouvoirs dans les organisations*. Paris : Désclée de Brouwer, p. 95-108.
- STEINER, Philippe (1999). *La sociologie économique*. Paris : La Découverte. 122 p.
- STRAUSS Anselm (1992). *Miroirs et masques*. Paris, Métailié, 1^{ère} éd. 1959. 191 p.
- SUPIOT, Alain (2000). Droit du travail : un horizon pour l'action. *La revue de la CFDT*, avril 2000, n° 30, p 3-8.
- SUPIOT, Alain (2002). *Critique du droit du travail*. Paris : PUF, 1^{ère} éd. 1994. 280 p.
- TABET, Paola (1998). *La construction sociale de l'inégalité des sexes. Des outils et des corps*. Paris : L'Harmattan. 206 p.
- TALLARD, Michèle (1985). Statut collectif des salariés et politique de gestion de la main-d'œuvre : de la croissance à la crise. Le cas du BTP. *Sociologie du travail*, vol. 27, n°1, p. 65-78.
- TALLARD, Michèle (1986). *Le statut des salariés du BTP : enjeux et stratégies*. Paris : PCA, 239 p.
- TALLARD, Michèle (1989). La difficile construction d'une fédération syndicale d'industrie dans le bâtiment. In *Histoire des métiers du Bâtiment aux XIX^e et XX^e siècles*. Paris : PCA, p. 163-171.
- TALLARD, Michèle (1992). Refonte des grilles de classification, salaires et gestion de la main-d'œuvre dans le bâtiment. *Travail et emploi*, n° 59, p. 31-47.
- TERRAY, Emmanuel (1996). Réflexions sur la violence symbolique. *Actuel Marx*, n° 20, deuxième semestre 1996, p. 11-25.
- TERRAY, Emmanuel (1999). Le travail des étrangers en situation irrégulière ou la délocalisation sur place. In Balibar, Etienne. *Sans-papiers : l'archaïsme fatal*. Paris : La Découverte, p. 9-34.
- TERRAY, Emmanuel (2000). Exposé sur les droits des étrangers et le marché du travail. *Actes du séminaire Travail, citoyenneté et intégration sociale*, Centre d'études de l'emploi, p. 97-101.
- THEBAUD-MONY, Annie (2000). *L'industrie nucléaire. Sous-traitance et servitude*. Paris : Editions de l'INSERM. 272 p.
- THIERRY, Xavier (2001). La fréquence de renouvellement des premiers titres de séjour. *Population*, 56 (3), 2001, p. 451-468.
- TOURNIER, Jean-Claude (1998). *L'économie du bâtiment et des travaux publics*. Paris : PUF. 127 p.
- TRAVAIL (1989). *Chantiers en travail*. Dossier de la revue *Travail*, n° 16, février 1989.
- TRINQUET, Pierre (1996). *Maîtriser les risques du travail*. Paris : Presses universitaires de France. 313 p.
- TRUPIER, Maryse (1990) *L'immigration dans la classe ouvrière en France*, Paris, CIEMI – L'Harmattan, 1^{ère} éd. 1987. 332 p.

- VALLAS, Steven P. (2003). Rediscovering the color line within work organizations. *Work and occupations*, vol. 30, n° 4, novembre 2003, p. 379-400.
- VAN DE WALLE, Isabelle (2003). *Recrutement, intégration et professionnalisation des jeunes ouvriers du bâtiment. Devenir ouvrier du gros œuvre dans le groupe Eiffage construction*. Paris : CREDOC. Etude réalisée à la demande d'Eiffage construction, de la DPM et du FASILD. 119 p.
- VERHAEREN, Raphaël-Emmanuel (1976). *Immigration et force de travail dans le BTP*. Université des sciences sociales de Grenoble. 189 p.
- VERHAEREN, Raphaël-Emmanuel (1983). *La précarisation de l'emploi dans le Bâtiment et les Travaux Publics*. Rapport de synthèse, Grenoble : Centre de Recherche en Informatique appliquée aux Sciences Sociales. 73 p.
- VERRET, Michel (1992). Où va la classe ouvrière française ? In Azémar, Guy-Patrick (éd.). *Ouvriers, ouvrières. Un continent morcelé et silencieux*. Paris : Editions Autrement, p. 21-33.
- VIET, Vincent (1998). *La France immigrée. Construction d'une politique 1914-1997*. Paris: Fayard. 550 p.
- VIPREY, Mouna (1997). *Mobilisation différenciée de la main-d'œuvre étrangère par les firmes*. Thèse pour le doctorat en sciences économiques, université Paris-I. 388 p.
- WALDINGER, Roger (1993). Le débat sur l'enclave ethnique : revue critique. *Revue Européenne des Migrations Internationales*, vol. 9, n° 2, p. 16-29.
- WALDINGER, Roger (1996). *Still the promised city ? African-Americans and new immigrants in postindustrial New York*. Cambridge & London : Harvard University Press. 374 p.
- WALLERSTEIN, Immanuel (2002). *Le capitalisme historique*. Paris : La Découverte, 1^{ère} éd. 1983. 123 p.
- WALLMAN, Sandra (éd.) (1979). *Ethnicity at work*. London and Basingstoke : The Macmillan Press LTD. 252 p.
- WEBER, Max (1995a). *Economie et société. Tome 1 : Les catégories de la sociologie*. Paris : Plon. 410 p.
- WEBER, Max (1995b). Les relations communautaires ethniques. In Weber, Max. *Economie et société. Tome 2 : L'organisation et les puissances de la société dans leur rapport à l'économie*. Paris : Plon, p. 124-144.
- WEBER, Max (2002). *Le savant et le politique*. Paris : 10/18, 1^{ère} éd. 1919. 221 p.
- WEIL, Patrick (1991). *La France et ses étrangers : l'aventure d'une politique de l'immigration de 1938 à nos jours*. Paris : Calmann-Lévy, 1991. 403 p.
- WELZER-LANG, Daniel (2004). *Les hommes aussi changent*. Paris : Payot. 436 p.
- WIEVIORKA, Michel (dir.) (1992). *La France raciste*. Paris : Seuil. 389 p.
- WIEVIORKA, Michel (1998). *Le racisme, une introduction*. Paris : La Découverte: 173 p.
- XERFI (2002). *Note de conjoncture BTP, gros œuvre*.
- ZARIFIAN, Philippe (1989). Productivité et gestion : les apports des recherches sur le BTP. *Travail*, n° 16, février 1989, p. 34-39.

TABLE DES MATIERES

Remerciements	1
Sommaire	3
INTRODUCTION GENERALE	5
A - Itinéraire de recherche : d'une analyse des discriminations dans le travail à une analyse du travail qui intègre les discriminations	6
B - Un point de rencontre entre différents types de recherches et de problématiques	12
Le bâtiment français découvert avec l'essoufflement du fordisme	12
La sociologie du travail et les relations interethniques : « à croiser »	15
La sociologie des relations interethniques et le travail : de l'intégration des immigrés au sein de la classe ouvrière à l'ethnicisation des relations de travail	20
Recherches anglo-saxonnes : « discovering the color line » et l'« ethnicity at work »	22
Classe et race, entre Marx et Weber	26
C - Derrière le travail-marchandise : disparitions et réapparitions du travailleur	32
Du droit civil au droit du travail : le « louage de services » limité par les droits du travailleur	33
La théorie économique : des incertitudes de la mise en œuvre de la force de travail aux « contrats implicites »	36
Retour au bâtiment	39
D - Une nouvelle problématique : renforcements et contournements de la marchandisation du travail	40
La thèse	40
Le terrain	43
<i>Encart. Signalétique des chantiers et entreprises</i>	43
Un plan en trois temps : marchandisation, résistance, segmentation informelle	44
 Chapitre 1. Une pénurie de main-d'œuvre ?	
Quand les salariés qu'on vante ne sont pas ceux qu'on utilise	49
1. 1. Chômage de masse et problèmes de recrutement : le discours patronal entre insertion et coercition	50
1.1.1. L'« insertion » comme mode d'incorporation de main-d'œuvre ?	51
<i>Encart. De la réhabilitation à l'insertion</i>	52
1.1.2. L'envers de l'insertion : la coercition	54
1.2. L'« impossible » amélioration des conditions de travail comme révélateur d'une volonté limitée d'embaucher	56
1.2.1. La « mauvaise image » du bâtiment : la faute aux « représentations » ?	56
<i>Encart. La disparition des rites collectifs de chantier : cause ou symptôme ?</i>	57
1.2.2. « On avait pensé, au lieu d'avoir des bleus, et si c'étaient des jeans ? » Les salaires et les conditions de travail oubliés	58
1.2.3. Des politiques de recrutement malthusiennes	60
1.3. « Il n'y a pas de pénurie quantitative mais qualitative »	64
1.3.1. Une politique d'entreprises	64
1.3.2. Réduction des effectifs, recrutements sélectifs, fidélisation	65
1.4. L'imaginaire de la pénurie, ou comment l'on nie la valeur de ceux qu'on utilise effectivement	68
1.5. Conclusion : l'envers implicite du discours	71

1.5.1. Les qualités professionnelles comptent moins que les qualités sociales telles que disponibilité et obéissance	71
1.5.2. Certaines catégories de main-d'œuvre seulement sont dignes d'être stabilisées	72

Première partie

LE TRAVAIL SANS LA PERSONNE. LE RECOURS PREFERENTIEL A DES TRAVAILLEURS IMMIGRES POUR DE NOUVELLES FORMES DE PRECARITE **73**

Introduction	73
Bâtiment et mobilité : des compagnons aux migrants	73

Chapitre 2. La peur du marché

Une brève histoire du bâtiment depuis 1945	79
2.1. 1945-1970 : la « période euphorique »	80
2.1.1. Une activité adossée à l'Etat	80
2.1.2. Une valorisation du capital avantageuse	81
2.2. 1970-2000 : crise et restructurations, l'émergence des majors	82
2.2.1. Crise et concentration du capital	82
2.2.2. Le saut technologique des grandes entreprises	84
2.3. Aujourd'hui : du « cœur de métier » aux activités connexes, fortifier une position dominante	86
2.3.1. Le nouveau « cœur de métier »	86
2.3.2. La guerre des prix en situation d'oligopole	88
2.3.3. Obtenir des concessions	90
2.3.4. Attirer des activités connexes, construire une position dominante	92
2.4. Les formes historiques de la mise au travail dans le bâtiment : du contrat de chantier à la stabilisation sélective	94
2.4.1. Une main-d'œuvre faiblement valorisée	94
2.4.2. Formes de la marchandisation du travail à travers les âges	96
2.4.3. Les questions que pose la structure du secteur du bâtiment à l'enquête : quoi observer ?	97

Chapitre 3. Des « bétonneurs » sans ouvriers ?

L'externalisation	105
3.1. L'externalisation et ses avantages pour l'entreprise générale	108
3.1.1. L'entreprise générale externalise des activités et des savoir-faire qu'elle maîtrise	108
3.1.2. Externaliser la variabilité et faire baisser le coût du travail	109
3.2. A la croisée des chemins : a-t-on encore besoin d'employer des ouvriers ?	113
3.3. Domination sans partage de l'entreprise générale	115
3.3.1. Une coordination et un contrôle quotidiens	116
3.3.2. Entre coopération et domination	118
3.4. Eclatement et hiérarchisation des statuts	119
<i>Encart. Des outils et des hiérarchies</i>	121
3.5. L'extension aux sous-traitants du modèle cœur / périphérie	122
3.5.1. Plusieurs rangs de sous-traitants	122
3.5.2. L'externalisation des illégalités	126
3.6. Le retour du marchandage ?	126
3.6.1. Renouveaux du travail à la tâche	127
3.6.2. Le marchandage entre légalité et illégalité : du tâcheron à l'intérim	128
<i>Encart. Entre prêt de main-d'œuvre et marchandage</i>	131

Chapitre 4. L'intérim entre fourniture de main-d'œuvre et fourniture de précarité	
Ambiguïtés d'un commerce et de son produit : des travailleurs	135
4.1. L'intérim, dans le bâtiment et ailleurs : derrière les cycles, la progression	137
4.1.1. Jusqu'aux années 1970 : une activité marginale statistiquement et légalement	137
4.1.2. Depuis les années 1970 : légitimation, augmentation et transformation de l'intérim	138
<i>Encart. Mesurer l'intérim</i>	140
4.2. Pourvoir durablement des emplois normaux et permanents : les raisons du recours à l'intérim	142
4.2.1. La variabilité de la production n'explique pas l'accroissement du recours à l'intérim	142
4.2.2. Une politique de relégation dans une place durable mais précaire	144
4.3. L'intérim du bâtiment : un marché matérialisé dans quelques rues	146
4.3.1. Une concentration physique d'agences peu concentrées financièrement	146
4.3.2. L'intérim comme vecteur de la marchandisation du travail	149
4.4. « On travaille avec l'humain » mais « je préférerais vendre des savonnettes » : un commerce au produit incertain	151
4.4.1. Incertitude et mensonges	151
4.4.2. « Psychologie » et fabrication de fiabilité	155
4.5. Vol et marchandage à tous les étages : l'illégalisme n'est pas l'absence de règles	157
4.5.1. Les vols d'exception	157
4.5.2. Les menus larcins	158
4.5.3. La négation du contrat	161
4.5.4. Illégalités des agences et vulnérabilité sociale des victimes	163
4.6. L'intérim fournisseur de précarité	164
4.7. Travailleurs sans qualités ou « cadors » désirés ? Les qualifications de l'intérim	168
4.8. Être intérimaire sur un chantier : le risque de la disqualification	172
4.8.1. L'illégitimité dans le collectif de travail	172
4.8.2. De moindres protections	174
4.9. Liberté dangereuse, liberté astreignante : points de vue d'intérimaires sur l'intérim	176
Chapitre 5. La « préférence immigrée »	
Comment les trajectoires en migration fabriquent les qualités sociales attendues des employeurs	185
5.1. Emigrer-immigré aujourd'hui : projets et illusions	188
5.1.1. Les migrations, entre catégories officielles et trajectoires concrètes	188
5.1.2. Le projet migratoire : mythes du départ, mythes du retour	191
5.2. Pourquoi dans le bâtiment ? Un secteur d'« accueil » qui fait pendant aux secteurs de refus	197
5.2.1. Un lien privilégié mais déclinant entre bâtiment et immigrés	197
5.2.2. Préférence nationale : les emplois fermés	200
5.2.3. « Les étrangers font le travail que les Français ne veulent pas faire » ?	202
5.3. Toute programmation de tâche est une conception de l'être humain qui la remplit	204
5.4. Des travailleurs sans qualités industrielles ?	206
5.5. Affronter l'indignité au travail : les projets alternatifs des travailleurs immigrés	210
5.6. Présents sous condition	216
5.6.1. Avoir des papiers : « un jour ils en ont marre et ils te donnent la carte »	216
5.6.2. La précarité, un mode de gestion des étrangers	218
5.6.3. Travailler sans autorisation : une variation sur le thème de la précarité	221
<i>Encart. Migrants qui viennent et migrants que l'on fait venir. De la Société Générale d'Immigration à l'AGCS</i>	228
5.7. « C'est pour la France » : le rapport au travail comme rapport interethnique	234

Chapitre 6. Les qualifications à l'épreuve du marché	
Opportunités et stratégies de promotion	237
6.1. Immigration et savoir-faire dans le bâtiment : des immigrés devenus « sans qualités » ?	240
6.2. Avoir le savoir-faire sans le reconnaître : politique de la qualification en système capitaliste	242
6.2.1. Le cadre logique	242
6.2.2. Le « modèle » français de qualification et le cas particulier du bâtiment	244
6.3. Le système de qualification dans une entreprise générale : chefs distingués, exécutants brouillés dans l'individualisation	246
6.3.1. Une individualisation des rémunérations contrebalancée par une reconnaissance statutaire des chefs d'équipe	246
6.3.2. Les cadres : chantier contre bureaux	249
<i>Encart. Des outils et des hiérarchies, 2</i>	252
6.4. Les qualifications à l'épreuve du marché : classements et déclassements dans l'intérim	253
6.5. Les stratégies pour « monter », entre loyautés et trahisons vis-à-vis des supérieurs	260
6.5.1. Hier comme aujourd'hui, des travailleurs mobiles	260
6.5.2. D'hier à aujourd'hui : d'une mobilité collective à une mobilité individuelle	262
6.6. La faible emprise des salariés sur les techniques productives et l'avenir des métiers	263

Deuxième partie

VICTOIRES ET DEBOIRES DE LA PRODUCTION EN FLUX TENDU

LES RESISTANCES DES TRAVAILLEURS A L'ORGANISATION DU TRAVAIL	267
---------------------------------------------------------------------	------------

Introduction	267
---------------------	------------

Chapitre 7. La sécurité accaparée par les directions

Quand les ouvriers affrontent clandestinement le danger	271
7.1. Patrons, salariés et Etat : la construction politique de la sécurité au travail	274
7.2. L'union sacrée contre les inspecteurs : la sécurité en représentation	281
<i>Encart. « C'est là que tu dis tout ce que tu comptes faire pour la sécurité, même si généralement tu l'appliques pas ». Récit d'une réunion de sécurité</i>	285
7.3. Un affrontement clandestin du danger	286
<i>Encart. Violence symbolique et soumission à la domination</i>	291
7.4. Cadence et prudence : des exigences contradictoires portées par une même hiérarchie	296
<i>Encart. Un exemple de prise en charge de la sécurité par les salariés</i>	300
7.5. Ouvriers coupables, mais pas responsables	304
7.6. Désresponsabilisation en cascade : la sécurité à l'épreuve de l'externalisation	308

Chapitre 8. Flux tendu et « implication contrainte »

Contradictions de l'existence ouvrière en chantier	315
8.1. Prescription floue...	319
8.2. ... et encadrement serré	325
8.2.1. « On est surveillé en permanence »	325
8.2.2. Des règles faites pour être transgressées ?	328
8.3. La cadence présentée comme contrainte technique	331
8.4. L'exigence de disponibilité	334
8.5. Entre « implication contrainte » et jeu, les formes d'engagement dans le travail	337
8.6. Coopérer en situation d'inégalité et dans un climat de méfiance	341
8.6.1. Prendre du matériel, entre « vol » et coopération	341

8.6.2. « Donner la main » : un affaiblissement de l'entraide ? _____	345
Chapitre 9. Résistances et évasions	
Le système de la précarité menacé par lui-même _____	349
9.1. « Même un robot serait fatigué » : endurer le travail... et y échapper _____	351
9.1.1. L'usure _____	351
9.1.2. Se reposer _____	353
9.1.3. Mise à distance du travail par les salariés : quelle réponse des hiérarchies ? _____	357
9.2. De la contestation ouverte au repli : une palette des résistances encadrée par le statut _____	359
9.2.1. Du centre à la périphérie : du « voice » à l'« exit » _____	360
9.2.2. Les formes de l'« exit » _____	362
9.2.3. Les impasses des syndicats _____	367
9.3. Dans la spirale des déloyautés _____	369
9.4. La transmission des savoir-faire empêchée _____	372
Chapitre 10. Ecueils et conditions de succès d'une externalisation	
Le cas du ferrailage _____	379
10.1. « Un métier qui n'existe pas », histoire d'une externalisation récente _____	380
10.2. Quand la sous-traitance appelle l'intérim : le nouveau profil des ferrailleurs _____	388
10.3. « Comment ça se fait qu'il n'y ait pas plus de bâtiments qui se cassent la figure en France ? » _____	392
10.4. Dynasties et relations : derrière l'apparente fragilité des liens _____	395
10.5. Comment la précarité engendre une « niche ethnique » _____	398
Troisième partie	
FIDELES IRREPLAÇABLES ET SERVITEURS INTERCHANGEABLES	
LA SEGMENTATION DES TRAVAILLEURS ET SA DIMENSION ETHNIQUE _____	401
Introduction _____	401
Chapitre 11. Les loyautés informelles au secours de la précarité institutionnalisée	
La généralisation du modèle cœur / périphérie _____	405
11.1. Le « noyau » des intérimaires _____	406
11.2. Pouvoir « charismatique » du chef de chantier et allégeance de quelques fidèles _____	411
11.2.1. Une figure « charismatique » à la fois serviteur et adversaire de la domination de l'entreprise _____	411
11.2.2. Les moyens du chef de chantier _____	414
11.2.3. Les raisons d'une autonomie maintenue _____	418
11.3. La cooptation, ou comment engager deux personnes pour le prix d'une _____	423
11.4. Ordre statutaire contre ordre contractuel : une tentative d'interprétation par le concept de paternalisme _____	427
<i>Encart. Graphiques. Une tentative de représentation</i> _____	434
Chapitre 12. La traduction ethnique du modèle cœur / périphérie	
Discriminations directes et indirectes _____	439
12.1. Les discriminations saisies à travers leur résultat _____	442
12.1.1. A un niveau global : une baisse des effectifs massive mais sélective _____	442
12.1.2. Au niveau d'un groupe et d'une entreprise générale : une discrimination que n'explique pas l'ancienneté _____	446

12.1.3. Au niveau des chantiers : une discrimination relayée par les réseaux de sous-traitance	449
12.2. L'impact des discriminations légales en matière de séjour	452
12.3. Discriminations institutionnelles indirectes : le recrutement par cooptation	454
12.4. Discriminations quotidiennes directes : la gestion raciste de la main-d'œuvre	458
<i>Encart. Définition du racisme : « conduite de mise à part revêtue du signe de la permanence »</i>	458
12.4.1. Sélection et répartition racistes des tâches	461
12.4.2. Racisme quotidien et attitude des directions	466
12.5. Existe-t-il un « cycle des relations raciales » professionnel ? L'exemple des manœuvres	468
12.5.1. Un « cycle » contrarié	468
12.5.2. La combinaison d'une relégation professionnelle et d'une dévalorisation symbolique	471
12.6. Pourquoi ? Une mobilisation de l'ethnicité variable selon les besoins du mode de production	477

Chapitre 13. Quelles solidarités, quelles exclusions ?

Entre loyautés de classe et loyautés ethniques	483
13.1. L'ethnisation des relations sur le chantier : de l'innocent au cassant	487
13.1.1. Importance de la nomination et de l'identification ethniques	488
13.1.2. L'origine ethnique comme prétexte aux plaisanteries et insultes « amicales »	490
13.1.3. L'origine ethnique comme support de dévalorisation symbolique	493
13.1.4. L'expression des situations de classe par l'ethnique	495
13.1.5. Les regroupements effectifs : d'un favoritisme difficilement démontrable aux placements à table	496
13.2. Du rapport de pouvoir concret à la production d'un stéréotype	501
13.2.1. Les « Mamadou » vus du dessus : invisibilité de classe, visibilité « raciale »	502
13.2.2. Les Portugais vus d'en dessous : des petits chefs incarnés ethniquement	505
13.3. Loyautés ethniques contre loyautés de classe ?	508
13.3.1. Deux définitions de la situation qui s'affrontent et se rencontrent	508
13.3.2. Un cas particulier : être « français » sur un chantier	510

CONCLUSION GENERALE	515
A - Loyautés incertaines : un résumé	515
B - « Archaïque », le bâtiment ?	518
C - Métamorphoses du « collectif » de travail	519
D - Good people and dirty work	521
E - La nouvelle figure du salarié idéal : formellement indépendant, pratiquement subordonné	522

<i>Annexe n° 1. Glossaire</i>	529
-------------------------------	------------

Annexe n° 2. Méthodologie

Observer les gens : un problème scientifique et déontologique	541
1. Limites des statistiques	543
2. Les difficultés de réaliser des entretiens sur ce qu'on ne connaît pas	545
3. L'observation comme méthode et comme levier pour d'autres méthodes	547
4. Catégorisations : la difficulté d'écouter sans faire dire	550
4.1. Les contours de la France raciste de Michel Wieviorka : comment faire dire le racisme sans fabriquer soi-même la « race » ?	551
4.2. Laisser parler et écouter : ne pas imposer de discours mais ne pas être sourd	555

5. Une observation <i>participante</i> : vivre le travail de chantier de l'intérieur sans croire que c'est la seule manière de le vivre	557
6. Le déroulement de l'observation, entre planification et opportunisme	562
7. Participation, engagement et type de données recueillies	565
8. Observés lésés : que signifie « observer les gens à leur insu » ?	568
9. Sociologie ou zoologie ? L'objet d'étude n'est pas « les gens » mais les rapports entre les gens	575
<i>Encart. Les hommes du bâtiment : une évidence inquestionnée. Quelques remarques sur les rapports sociaux de sexe dans le bâtiment</i>	581
<i>Annexe n° 3. L'utilisation d'une main-d'œuvre immigrée et les transformations d'un métier racontées par un ouvrier carreleur français</i>	589
Le parcours d'un « bon compagnon »	590
« Nouvelles méthodes » et dégradation du métier	592
Du salaire aux pièces en période de croissance au salaire au temps en période de crise : les ambivalences du rythme	593
« Ça a commencé par les Portugais, ils ont tout cassé »	594
Progresser dans un métier dévalorisé	596
BIBLIOGRAPHIE	599
TABLE DES MATIERES	613