

Sociologie des chantiers

Ordre moral et catégorisations sociales
dans le gros œuvre en Suisse

Laura Galhano



Sous la poussière et le vacarme des chantiers suisses se joue bien plus qu'une simple production matérielle : c'est tout un ordre moral qui se construit et se reproduit. Cette enquête sociologique met au jour les logiques invisibles qui structurent le monde du gros œuvre : la hiérarchie des emplois, les appartenances nationales, les normes viriles, la faible reconnaissance des compétences.

En donnant voix aux maçons, contremaîtres, recruteurs et conducteurs de travaux, cet ouvrage met en lumière les catégories de jugement qui organisent le travail, celles qui distinguent le travailleur « de valeur » du « sans-valeur ». Loin des clichés d'un milieu « peu qualifié », il montre comment se fabrique, dans la parole et les pratiques, une dignité propre aux travailleurs et travailleuses du bâtiment.

Laura Galhano est docteure en sciences sociales (Université de Lausanne). Elle a auparavant travaillé trois ans comme chargée de recherche à l'Université de Porto, au sein d'un projet consacré aux carrières des maçons et aux transformations récentes du secteur de la construction au Portugal et en Europe. Elle a également collaboré aux *Chroniques de Pratifori* (Olga éditions, 2019), un livre de l'artiste valaisan Grégoire Favre documentant les travaux de transformation des anciens arsenaux à Sion.



Sociologie des chantiers

Sociologie des chantiers

Ordre moral et catégorisations sociales
dans le gros œuvre en Suisse

Laura Galhano



L'édition de cet ouvrage a reçu le soutien du Fonds national suisse
de la recherche scientifique.

Direction générale: Lucas Giossi
Directions éditoriale et commerciale: Sylvain Collette et May Yang
Direction de la communication: Manon Reber
Chargé de liaison éditoriale: Romain Bionda
Responsable de production: Christophe Borlat
Éditorial: Alice Micheau-Thiébaud et Jean Rime
Graphisme: Kim Nanette
Comptabilité: Daniela Castan

Première édition, 2026
Épistémé, Lausanne
Épistémé est une maison d'édition de la fondation
des Presses polytechniques et universitaires romandes
ISBN 978-2-88915-721-1, version imprimée
ISBN 978-2-8323-2319-9, version ebook (pdf), doi.org/10.55430/8067FTL0LG

Imprimé en France



Ce texte est sous licence Creative Commons: elle vous oblige,
si vous utilisez cet écrit, à en citer l'auteur, la source et l'éditeur original,
sans modifications du texte ou de l'extrait et sans utilisation commerciale.

Sommaire

Remerciements	7
Avant-propos	9
Introduction	15
1 Le gros œuvre: précarité de l'emploi, risques et manque de reconnaissance	23
2 Une différenciation morale des travailleurs et des travailleuses	61
3 Naturaliser des compétences en les assignant à une nationalité	117
4 Le rôle des performances de virilité dans l'effacement des compétences ouvrières	149
Conclusion	203
Bibliographie	209
Table des matières	219

Remerciements

J'aimerais remercier Felix Bühlmann pour sa confiance, sa disponibilité, son pragmatisme et ses encouragements. Ma gratitude va ensuite à Yasmine Siblot, Alessandro Pelizzari et Sébastien Chauvin. Je les remercie pour leur intérêt pour ce travail, pour leur bienveillance et pour leurs remarques qui m'ont fortement aidée à affermir et à clarifier ma pensée, et aussi à prendre confiance. Un merci chaleureux encore aux personnes interviewées, qui ont accepté de m'accorder quelques heures de leur vie pour m'expliquer leur monde et comment il fonctionne.

Au cours de ces dix dernières années, j'ai croisé le chemin de beaucoup de personnes. Toutes, je les remercie pour nos conversations, pour leurs conseils, pour leur soutien et pour tout le reste. Elles se reconnaîtront.

J'aimerais adresser un remerciement spécial à mes ami-es Nora Dasoki, Pedro Araújo, Reyes Rodrigues et Vanessa Brandalesi pour leur soutien rapproché au cours de toutes ces années et pour leurs mots revigorants. Un merci plus que spécial à Isabel Valarino, pour son amitié, ses conseils, ses relectures, ses suggestions, ses encouragements. Merci aussi à Elizabeth Josa (Lizzie) grâce à qui j'ai réussi à reprendre ce travail avec sérénité et confiance. Cette rencontre a changé le cours des choses. Merci à Elsa Gimenez pour son amitié et pour les milliers d'heures passées au téléphone. Merci à Laura Delaloye pour son amitié, son écoute et ses conseils. Merci à Tülay Kaya Sari pour ses rires, son soutien et son écoute. Merci à Sara Santos pour ses encouragements et son pragmatisme. Merci à Vanessa Rodrigues, Paul Hobeika et Angel Baraud pour nos échanges enrichissants. Merci à mes camarades de l'Association 25 Avril Genève pour leur soutien.

Merci aussi à Anne Mars pour son travail de relecture et d'édition qui a permis de rendre ce texte beaucoup plus digeste.

Merci enfin et surtout à mes parents et à ma sœur, Jorge, Rosa et Claudia Galhano, en qui je trouve invariablement un soutien et une confiance à toute épreuve et sans qui ce travail n'existerait sûrement pas.

Avant-propos

Pour Charles Wright Mills, la tâche politique des sociologues « consiste à isoler clairement ce qui fait l'inquiétude et l'indifférence du monde contemporain » (Mills, 2006, p. 15). Cette tâche requiert la capacité d'analyser les différents milieux au sein d'une structure sociale déterminée afin de différencier les problématiques individuelles des enjeux collectifs et d'identifier tant les systèmes de valeurs que l'absence de ceux-ci ainsi que leurs répercussions. Je recourrai à ce que Mills appelle « l'imagination sociologique » (Mills, 2006). Cet effort de créativité consiste à raccorder ma propre histoire, ainsi que celle des autres, à l'histoire de la société dans son ensemble. C'est dans cet esprit que s'inscrit ma démarche de recherche. Mettre en œuvre cette « imagination sociologique » signifiait accepter de penser à partir de ma propre trajectoire, de mes expériences et des milieux que je connaissais. Cette posture analytique et introspective m'a conduite à m'interroger sur ma place en tant que chercheuse dans mon objet d'étude et sur la manière dont mon parcours social influençait mes choix scientifiques.

En effet, très vite, lors des présentations de mon projet de thèse et d'échanges plus informels, je me suis trouvée confrontée à la question de savoir pourquoi j'avais choisi le bâtiment comme terrain d'étude : pourquoi ce terrain se prêtait-il particulièrement à l'exploration de mes questions de recherche ? Surtout, pourquoi ce choix de situer ma recherche dans le milieu du bâtiment ? Cette question m'a parfois été posée dans le milieu académique avec une insistance que je jugeais déplacée car il me semblait qu'elle dévoilait davantage une distance sociale de certain-es de mes collègues vis-à-vis du monde de la construction, ainsi qu'une curiosité pour mon origine sociale, plutôt qu'un réel intérêt scientifique pour le choix d'un terrain de recherche. Une dizaine d'années plus tard, maintenant que le manuscrit est rédigé et avec le recul nécessaire sur mon sujet, je souhaite présenter les fondements à partir desquels ce projet a été élaboré.

Mes parents ont émigré en Suisse au début des années 1990, depuis le Portugal. Ils ont grandi tous les deux à Porto, une ville historiquement tournée vers l'industrie. Ils avaient une trentaine d'années. Avec leurs deux filles, ma sœur et moi, ils se sont installés en Valais où mon

père a travaillé jusqu'à sa retraite dans l'industrie métallurgique. Il était soudeur ; ma mère s'occupait du foyer et faisait quelques heures de ménage à côté, rémunérées. À Porto, elle travaillait à plein temps, comme employée de magasin. J'ai ainsi grandi dans le Bas-Valais, dans un village industriel, avec des allers-retours bisannuels à Porto pour les vacances de Noël et d'été. Cette expérience migratoire centrée sur le travail a marqué ma sensibilité pour les questions de l'emploi et pour les trajectoires transnationales.

Je me suis ensuite dirigée vers des études universitaires. Pendant mes études à Fribourg, j'habitais un immeuble composé essentiellement de studios, où logeaient beaucoup d'ouvriers immigrés. Certains appartements étaient loués à des entreprises actives dans le secteur de la construction. Elles y hébergeaient leurs employés¹, essentiellement des hommes. Mes voisins étaient des ouvriers portugais, arrivés depuis peu. Certains avaient toujours travaillé à l'étranger, d'autres connaissaient leur première expérience migratoire. Ils me parlaient de « chantiers sécurisés² » à Dubaï, en Angola, très souvent de leur vécu en France et en Allemagne. Je donnais des cours de français à l'un d'eux qui avait alors la possibilité de devenir chef d'équipe s'il se débrouillait pour apprendre la langue. Les murs étaient très fins, ils habitaient à plusieurs. J'entendais leurs conversations, qui tournaient essentiellement autour des questions de travail et de permis de séjour. Cette expérience a constitué ma première approche du secteur et je voulais en savoir plus.

Je suis ensuite partie pour Genève, pour mon master. Mon mémoire de fin d'études portait sur la scolarité des enfants portugais en Suisse, surreprésentés dans les classes d'enseignement spécialisé. En rassemblant un corpus d'entretiens, j'ai constaté une forte proportion d'ouvriers dans la population portugaise installée en Suisse ainsi que la distance sociale que beaucoup disaient ressentir face à l'école et aux

¹ Pour préserver à la fois la lisibilité du texte et la précision analytique, tout au long de ce travail, j'ai adopté un langage inclusif, afin de rendre compte des réalités de genre. Pour alléger le texte, j'ai opté pour intercaler l'usage du point médian (p. ex. : étranger-ère) et l'utilisation de formulation développées (p. ex. : étranger et étrangère). Lorsque la seule forme masculine ou féminine est utilisée, cela reflète la réalité des cas étudiés ou cela se réfère spécifiquement à des hommes ou à des femmes dans un contexte donné. Ainsi, il sera fréquent de trouver certains mots presque exclusivement employés au masculin, comme l'adjectif « bon », ou encore les mots « chômeur », « chef d'équipe », « contremaître », « maître d'œuvre », « grutier » ou « employeur », ou encore lorsque je me réfère à des catégories morales qui se construisent exclusivement à partir d'un imaginaire masculin.

² Il s'agit de chantiers sous vidéosurveillance, avec accès sécurisé et gardés par des hommes armés.

institutions suisses. Un de mes enquêtés était aussi l'époux de la concierge de l'immeuble où j'habitais. Un jour, alors qu'il venait réparer la chasse d'eau qui fuyait, j'étais restée auprès de lui pour voir comment il faisait. Il m'avait alors lancé en riant : « C'est pour ça que nous, les Portugais, on se débrouille tout le temps. On est toujours à l'affût pour apprendre de nouvelles choses, on observe tout pour apprendre. » On avait discuté. Il était « au chômage ». Il travaillait dans la construction, mais après un accident, il avait souffert d'une invalidité qui ne lui permettait plus d'œuvrer dans ce milieu. Il avait à peine un peu plus de 40 ans. Il racontait que l'assurance invalidité voulait qu'il se reconvertisse professionnellement. Il devait suivre des cours pour apprendre une nouvelle profession, alors qu'il n'avait que quelques années d'école à son actif et qu'il jugeait son français hésitant. Il craignait la suite. Ce même homme m'avait dit en entretien, à propos de la difficulté d'accompagner la scolarité de ses filles, que les enseignantes lui avaient conseillé de lire davantage. Son épouse avait fait remarquer qu'un ouvrier de la construction, comme lui, voulait dormir quand il rentrait, pas prendre un livre, et que s'il travaillait dans un bureau, ce serait peut-être différent. L'époux avait alors répondu : « Mais pour être dans un bureau, la lecture ne vient pas de maintenant, elle vient de beaucoup plus loin, la personne a déjà lu. » Avec ses mots, il soulignait ainsi que les écarts de ressources, de capital scolaire et culturel ne peuvent être comblés aisément, dénonçant par là même une forme de violence symbolique courante et normalisée.

Ces conversations m'avaient laissée pensive. Mes voisins de palier étaient une famille portugaise. L'homme travaillait dans le génie civil, principalement la nuit, sur les autoroutes. Le week-end, il s'occupait des jardins d'une clientèle privée et je l'aidais un peu avec sa facturation. Leur fils venait de terminer des études d'ingénieur, mais il peinait à trouver du travail dans son domaine d'études, comme moi. Il était d'ailleurs parti au Portugal chercher du travail. J'ai constaté que les thèmes du bâtiment et du chômage ponctuaient mon parcours et que j'approfondirais volontiers ces questions.

Après mon master, j'ai longtemps cherché un poste dans la recherche académique. En attendant, j'ai travaillé, à plein temps, pendant deux ans, dans les branches qui m'étaient facilement accessibles en tant que femme : le service et la vente. Ces expériences attisèrent davantage mon intérêt pour l'étude du marché de l'emploi en Suisse : j'avais envie de mieux comprendre ce que je vivais et ce que j'observais. Je parlais avec de nombreuses personnes issues de milieux très différents.

Beaucoup de mes collègues du service cherchaient également un premier emploi dans leur domaine d'étude. Seul un des chefs de bar était un professionnel de l'hôtellerie et personne ne s'entendait vraiment bien avec lui. J'assistais à plusieurs échanges. J'observais de nombreuses personnes vivant des périodes de non-emploi, de chômage, entre deux contrats. En général on ne parlait pas de chômage, mais on se disait à la recherche d'un emploi, d'un nouvel emploi ou d'un autre emploi. Je me sentais moi-même dans un semi-chômage : j'étais en emploi, certes, mais aussi et surtout à la recherche d'un emploi porteur d'un prestige différent. J'avais l'intuition que la valeur donnée au travail et à une période de chômage pouvait être différente selon le statut professionnel que l'on occupait ou que l'on cherchait à occuper.

C'est à cette période que j'ai eu l'occasion d'intégrer le pôle de recherche LIVES³, dans un projet nommé à l'époque IP5, qui s'intéressait aux effets des politiques sociales liées au chômage et à la définition qu'ont les personnes du travail. La vulnérabilité face au chômage était un des axes du projet. L'occasion d'interroger plus sérieusement les observations faites lors des années précédentes s'est ainsi présentée : je voulais envisager la question de la vulnérabilité face au chômage sous l'angle de l'évaluation du travail et de ses liens avec la qualification professionnelle. J'avais identifié l'existence d'une relation entre l'évaluation morale du travail et le statut socioprofessionnel. Je voulais comprendre comment on continuait à classer socialement les personnes, lorsqu'elles se retrouvaient entre deux emplois, à la recherche d'un emploi ou sans emploi. J'ai alors travaillé un an et demi comme collaboratrice scientifique à la Haute École de travail social de Fribourg, puis j'ai fait la connaissance de mon directeur de thèse, Felix Bühlmann. Je me suis alors lancée dans l'élaboration d'un projet de thèse portant sur les valeurs mobilisées dans les discours sur le travail au sein du personnel du secteur de la construction. Nous étions en avril de l'année 2013.

Le choix du secteur de la construction s'est d'abord affirmé comme une provocation : une fille de « métallo » qui s'intéresse aux maçons. En portugais, le mot « maçon » se dit *pedreiro* ou *trolha*. Ce dernier terme est également utilisé comme une insulte envers les hommes ouvriers pour désigner un travail approximatif et peu soigné. Il désigne aussi un

³ Le Pôle de recherche national LIVES – Surmonter la vulnérabilité : perspective du parcours de vie (PRN LIVES) – a démarré ses activités en janvier 2011 et a été financé par le Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS). J'ai intégré ce projet pendant quelques années.

homme négligé, grossier, sans manières, peu sophistiqué – en un mot : négligeable. Cette espèce de rivalité ouvrière attisait une curiosité que la suite de mon parcours n’a fait que confirmer. Grâce aux conversations avec mes voisins, je savais que la construction était un domaine où le chômage et le travail temporaire étaient omniprésents. Le secteur est en effet caractérisé par un fonctionnement cyclique avec des périodes de chômage fréquentes qui peuvent prendre d’autres noms : « intempéries », « chômage technique » (réduction de l’horaire de travail), « en attente de mission » (dans le cas de travailleur·ses temporaires). Il me semblait alors que cet espace – qui, par ailleurs, me fascinait – pouvait m’ouvrir de nouvelles perspectives ainsi qu’une appréciation différente des périodes de chômage et d’activité professionnelle.

Quelques mois plus tard, début janvier 2014, j’ai commencé à récolter mes données en entreprenant un travail de terrain plein de rebondissements, mais sensiblement limité dans le temps en raison de contraintes liées à la durée globale du financement qui m’avait été accordé. Alors que j’avais à peine terminé mes premières analyses et parachevé le premier chapitre empirique du manuscrit, par l’intermédiaire de mon directeur de thèse, j’ai été invitée à participer à une journée d’étude sur le travail dans le secteur de la construction, à Porto, au Portugal, avec une équipe interdisciplinaire constituée de sociologues, d’économistes et de linguistes. J’ai eu l’occasion d’échanger au cours de cet événement avec Nicolas Jounin, dont j’avais lu et relu la thèse sur le secteur de la construction en France. J’y ai présenté mes recherches. J’ai eu droit à un accueil intéressé et chaleureux qui m’a poussée à candidater, fin 2015, à une bourse d’un de leurs projets sur les conditions de travail et de migration des travailleurs de la construction.

Ce projet, à Porto, s’intéressait aux transformations récentes du secteur au Portugal, et par extension en Europe, puisqu’il s’agit d’un secteur très internationalisé. Le projet comportait un volet sur les pratiques nationales et transnationales des entreprises du bâtiment portugaises (avec notamment l’usage du travail détaché et d’autres formes de travail déplacé) et sur les carrières des ouvriers portugais qui s’étendent souvent sur plusieurs pays avec des durées variables. J’étais fascinée par l’aspect transnational du projet qui comptait plusieurs observatoires répartis sur trois pays. Je venais de terminer mon chapitre de thèse sur l’usage de catégories d’appartenance nationale (ici « les Portugais ») dans le gros œuvre romand. J’avais envie de comprendre non seulement la dynamique de ces migrations transeuropéennes, mais aussi

les mécanismes du secteur dans d'autres pays. J'étais également animée par la perspective des synergies possibles entre mes propres recherches et ce projet. Mi-septembre 2016, je signalais donc mon contrat de trois ans en tant que chargée de recherche à l'Institut de sociologie de l'Université de Porto. Malheureusement, du fait de l'agenda propre au projet et de sa direction, ces synergies se limitèrent finalement à des échanges informels lors de l'élaboration de la méthodologie et du travail de terrain. Au-delà d'un travail d'enquête passionnant, j'ai eu l'opportunité de participer à la rédaction de plusieurs articles en lien avec cette recherche et de publier un chapitre sur les données de ma thèse dans le livre-rapport final (Galhano, 2020; Pereira, 2020). J'ai même eu l'occasion de participer à un projet sur la comparaison des données sur les classes populaires en France et au Portugal. Ce dernier m'a permis, avec Angel Baraud et Paul Hobeika, de réfléchir sur la difficulté et le manque de représentation des inactifs et des périodes d'inactivité dans le champ des recherches sur les classes sociales (Baraud *et al.*, 2022).

Cette expérience de trois ans et demi à Porto m'a apporté une connaissance approfondie et étendue du marché européen de la construction et de ses dynamiques. J'ai rendu ma dernière participation, un article sur les travailleurs racialisés sur les chantiers de Lisbonne, écrit avec Bruno Monteiro, le premier coordinateur du projet, début 2020 (Monteiro et Galhano, 2020). Je prévoyais alors de revenir en Suisse, mais l'arrivée du Covid en a décidé autrement et je suis restée au Portugal quelques années de plus. J'avais mis ma thèse en suspens durant les trois ans de durée du projet à Porto, où je travaillais à plein temps. J'ai alors profité de la période du Covid pour me remettre à mon manuscrit en terminant mes analyses et sa rédaction, tout en participant à des projets ponctuels en lien avec les travailleur-ses de la construction, les temps sociaux et le travail en général.

J'ai donc moi-même connu une carrière professionnelle «entre ici et là-bas», entrecoupée de périodes de non-travail, d'inactivité, de chômage sans droit au chômage: active dans la rédaction du manuscrit, j'étais sans emploi, mais à la recherche de projets ponctuels pour connaître une rentrée d'argent bienvenue. De retour en Suisse, j'ai retrouvé un emploi, notamment grâce à cette période de travail sans emploi. Ces expériences, marquées par l'instabilité et par les déplacements, ont profondément nourri ma réflexion sur les formes contemporaines d'emploi et sur la manière dont les chercheurs et les chercheuses eux-mêmes s'inscrivent dans cette dynamique.

Introduction

Le classement pour l'année 2021 des 500 plus grandes entreprises suisses (volume d'affaires et nombre d'employé-es) de l'hebdomadaire économique suisse alémanique *Handelszeitung* recense en 59^e position une entreprise de la construction: Implenla (3,9 milliards de francs suisses de volume d'affaires et 8701 employé-es). C'est la seule entreprise de la construction dans ce classement, loin devant les autres entreprises du secteur: la deuxième plus importante entreprise de la construction suisse, le groupe Marti, annonce un chiffre d'affaires de 810 millions de francs suisses et 5800 employé-es. Selon un rapport du groupe Deloitte (2022), le groupe Implenla se classe également dans le top 100 mondial des entreprises de construction, à la 63^e place. C'est d'ailleurs la seule entreprise suisse de ce classement («*global construction companies by sales*»). C'est plutôt impressionnant, car la particularité du secteur de la construction – nous en verrons les implications plus loin – est d'avoir un volume très important de petites et de très petites entreprises ancrées localement.

Mais qu'entend-on au juste par «secteur de la construction»? En général, on classe le secteur en trois domaines: (1) la «construction de bâtiments» – désignée communément par le «gros œuvre» –, (2) le «génie civil» et (3) les «travaux de construction spécialisés» – ou «second œuvre». Ces trois domaines totalisent 32% des emplois du secteur secondaire et 8% du total des entreprises marchandes et des

emplois tous secteurs confondus selon l'Office fédéral de la statistique (OFS, 2023). Lorsque l'on parle du « domaine principal de la construction », c'est souvent aux deux premiers qu'on se réfère : le gros œuvre et le génie civil. Le gros œuvre – qui va principalement nous intéresser ici –, c'est l'ensemble des travaux qui forment la structure porteuse du bâtiment avec le terrassement, les fondations, la maçonnerie, etc. (Jollien, 2012, p. 83). En somme, c'est l'ossature, le squelette du bâtiment. Le génie civil recouvre tout ce qui est infrastructures : ponts, tunnels, autoroutes, barrages, voies ferrées, usines, etc. Le second œuvre, enfin, couvre les travaux de finition du bâtiment : isolation, peinture, sanitaires, etc. (*ibid.*, p. 139).

L'industrie du bâtiment, elle, englobe d'autres domaines d'activité. Selon la définition du *Dictionnaire historique de la Suisse*, l'industrie de la construction, avec l'industrie du bâtiment, « forme un secteur économique qui comprend en outre les bureaux de conception des architectes et des ingénieurs, et les fournisseurs de matériaux (verreries, industrie du bois, métallurgie, chaux et ciments, industrie de la pierre, tuileries et briqueteries) » (Lüthi, 2015). En d'autres termes, lorsque l'on pense « construction », on pense souvent chantier : exécution, production, main-d'œuvre, matériel, machines. Il existe toutefois toute une série d'activités liées directement au secteur de la construction et essentielles à la production sur les chantiers, même si ces activités ne sont pas officiellement classées comme relatives au domaine de la construction. En effet, les activités d'architecture, d'ingénierie, de contrôle technique, d'immobilier et de services liés aux bâtiments et aux aménagements paysagers sont respectivement classées comme activités spécialisées scientifiques et techniques, immobilières ou de services administratifs et de soutien – dans le secteur des services, donc. Aussi, six des plus grandes entreprises suisses (38,286 milliards de francs suisses et 120 401 employé-es)⁴ sont des fournisseurs de matières premières, de produits et de matériaux pour l'industrie

⁴ Dans le classement pour l'année 2021 des 100 plus grandes entreprises suisses (volume d'affaires et nombre d'employé-es) du magazine *Handelszeitung* – magazine hebdomadaire économique suisse alémanique –, on retrouve plusieurs fournisseurs de matières premières, produits et matériaux pour l'industrie de la construction : Lafarge-Holcim (ciment) en 16^e position (23,1 milliards de francs suisses et 67 409 employé-es) ; Sika (chimie du bâtiment) en 38^e (7,8 milliards de francs suisses et 24 848 employé-es) ; Geberit (sanitaires) 74^e (2,986 milliards de francs suisses et 11 596 employé-es), Swiss Krono (bois) 104^e (1,8 milliard de francs suisses et 5 000 employé-es) ; Arbonia (équipements) 136^e (1,3 milliard de francs suisses et 8 348 employé-es), Swisspor (isolation) 155^e (1,3 milliard de francs suisses et 3 200 employé-es).

de la construction. Ces dernières sont classées dans le secteur secondaire (transformation de matières premières) – comme l'industrie de la construction – mais dans le groupe d'activité économique que l'on désigne par «industrie manufacturière». Nous sommes donc face à un secteur qui sollicite divers domaines d'activité.

Le secteur de la construction est donc un univers qui désigne un ensemble d'activités et de pratiques très différentes. Cet ensemble se réunit temporairement sur, autour ou dans la perspective d'un chantier dont l'envergure peut d'ailleurs varier énormément. Elle peut aller de l'embauche individuelle – et parfois informelle – de quelques jours aux projets avec une composante contractuelle importante qui s'étalent, parfois, sur plusieurs années. Je définirai donc ce secteur comme un domaine d'activité économique hétéroclite, occupé par des membres de groupes distincts à l'intérieur de groupes plus généraux comme les client-es, les investisseur-ses, les concepteur-ses, les planificateur-rices, les coordinateur-rices, les travailleur-ses, les employeur-ses, les entreprises sous-traitantes, les entrepreneur-ses, les fournisseur-ses, les institutions, etc. Ces membres entretiennent des interactions complexes entre eux et avec les membres d'autres groupes. Le secteur de la construction est donc un espace social complexe dans le champ économique suisse, où des structures organisationnelles diverses déterminent et reproduisent la répartition du travail, les conditions d'emploi, d'embauche, d'adjudication, ainsi que des hiérarchies professionnelles. Dans ce travail, les données se concentrent sur le gros œuvre. Cependant, il ne s'agit pas d'un domaine isolé. Je parlerai donc de «secteur de la construction» pour me référer à la réalité vécue dans et autour des chantiers du bâtiment pendant la phase du gros œuvre.

Pourquoi le gros œuvre? Parce qu'il s'agit d'un univers marqué par une forte hiérarchisation de l'espace et des tâches. J'ai pu observer que le travail y était symboliquement très codifié. Les hiérarchies sont visuellement marquées: par les vêtements, les casques, les postures. Les chefs se tiennent droits et semblent plus propres. C'est également un univers marqué par différents statuts en emploi qui partagent le même espace: temporaires, travailleur-ses fixes, travailleur-ses d'autres entreprises, employé-es d'entreprises générales, travailleur-ses sous-traitant-es, etc. Je savais aussi que les travailleurs-ses migrant-es connaissaient une importante mobilité territoriale, opéraient dans des structures, des pays, des régions et des contextes souvent très différents.

Cependant, leurs compétences adaptatives et internationales ne me semblaient absolument pas reconnues, que ce soit dans leur milieu professionnel ou dans la société en général. C'est un univers où il existe une forte dévalorisation des métiers et des compétences. En regardant les chantiers, on a parfois l'impression que tout est chaotique : il y a de la poussière, c'est bruyant, c'est vaste, les personnes parlent des langues différentes. Malgré tout, les immeubles se construisent et restent stables. Je m'interrogeais aussi sur un paradoxe : alors que les maçons participent activement à l'édification des structures essentielles au vivre-ensemble (bibliothèques, hôpitaux, écoles, maisons, autoroutes, ponts, tunnels, gares, aéroports, etc.) grâce à leur savoir-faire, les chantiers sont représentés comme un monde rude, peu qualifié, masculin, sexiste, grossier. Les stéréotypes qui entourent le secteur et les métiers du secteur sont dévalorisants : il n'y aurait pas besoin de qualification spécifique pour travailler dans le milieu ; il s'agirait d'un métier que l'on exercerait par défaut et non par choix ; il s'agirait d'un milieu peu sophistiqué.

D'autres données étaient également observables dans le contexte du gros œuvre. Par exemple, le marché du travail suisse est réputé pour son faible taux de chômage et sa flexibilité. On parle moins, toutefois, de la forte segmentation qui le caractérise, notamment lorsque l'on pense à la distribution des places de travail selon le statut en emploi, la nationalité et le sexe. On sait, en effet, que la sélection de candidats et de candidates ne s'appuie pas seulement sur l'évaluation de leurs qualifications, mais aussi sur les affinités culturelles recherchées et sur des *a priori* de nationalité et de genre (Lendaro et Imdorf, 2012). De plus, une des particularités du marché suisse du travail est le nombre important d'étrangers et d'étrangères qui en composent les effectifs (Afonso, 2006 ; Flückiger, 2005 ; Wanner, 2004 ; Wicker *et al.*, 2003) et la ségrégation par tâches à l'intérieur des nationalités (Flückiger et Ramirez, 2003 ; OFS, 2008 ; Wanner et Steiner, 2018). Le secteur du gros œuvre n'échappe pas à ces observations. Aussi les phénomènes de précarisation de l'emploi que connaît le marché de l'emploi suisse, particulièrement depuis les années 1990 (Pelizzari, 2006 ; Wyss *et al.*, 2009), créent des zones de vulnérabilité (Castel, 1995) où se multiplient des formes de travail atypique (Pelizzari, 2006). Tous ces relevés sont visibles sur les chantiers, au sein desquels je remarquais des personnes habillées et équipées différemment. Certaines ont des habits, des équipements estampillés avec le nom de leur entreprise, leur présence est uniformisée. Pour d'autres, ce n'est pas le cas : leurs vêtements et

leur équipement semblent avoir été choisis aléatoirement. Le niveau d'usure et de salissure est aussi variable. J'observais également que les personnes de même nationalité semblaient plutôt travailler ensemble. J'apercevais rarement une femme parmi les ouvriers.

C'est donc cette forte hiérarchisation de l'espace et des tâches, cette forte ségrégation par statut en emploi, par nationalité et par sexe, ainsi que cette faible reconnaissance des compétences observables dans un même espace, sur les chantiers, qui m'ont d'abord intéressée et poussée à choisir le secteur de la construction, et plus précisément le domaine du gros œuvre, comme le « contexte malin » (Ogien, 2011) pour interroger les représentations normatives du travail, des places de travail, des travailleurs et des travailleuses en Suisse. Dans le cadre de l'analyse de l'espace social lié à la construction, et plus précisément au secteur du gros œuvre, cet ouvrage se propose d'examiner l'organisation de ce milieu professionnel. Il s'agit d'interroger les catégories morales propres à ce domaine : quelles sont-elles, qui les partage et en quoi participent-elles à la pérennisation, à la reproduction et à l'acceptation des mécanismes de son organisation ?

Le gros œuvre n'étant pas un domaine isolé, j'ai rencontré et observé non seulement des ouvriers, mais aussi des contremaîtres, des conducteurs et conductrices de travaux, des conseillers en personnel qui détachent des travailleurs et des travailleuses temporaires sur les chantiers lors de la phase de gros œuvre, des responsables de production ainsi que des assistantes administratives d'entreprises générales. Ensuite, je me suis aperçue que les travailleur-ses parlaient beaucoup de leur travail en dehors des chantiers en y ajoutant des connotations de valeur et des jugements moraux, des appréciations. J'ai donc cherché à reproduire ces discours (pour ensuite les analyser) en interrogeant les enquêté-es sur leur quotidien au travail. J'ai voulu qu'on réfléchisse ensemble sur les représentations du travail et du non-travail. J'ai cherché à donner un espace de parole, orienté par des questions semi-ouvertes où les professionnel-les se racontent hors d'une vision imposée du travail. L'objectif de ces entretiens n'était pas de produire une généralisation statistique, mais d'accéder à des univers symboliques et à des catégorisations, de comprendre les logiques internes et les structures partagées (Demazière et Dubar, 1997). La richesse des échanges a dépassé le simple recueil de données pour devenir un véritable dialogue intellectuel. En posant des questions et en encourageant mes interlocuteurs et mes interlocutrices à expliciter

leur raisonnement et leurs modes de catégorisation, j'ai pu saisir non seulement leurs valeurs et leurs catégories de jugement, mais aussi les contextes et les processus de construction de ces modes de catégorisation de jugement. Les entretiens étaient denses avec des récits détaillés des trajectoires sociales et professionnelles, mais aussi des pratiques au quotidien. D'ailleurs, cette ouverture au dialogue et à l'introspection aboutissait souvent à une même phrase chargée d'étonnement à la fin de l'entretien : « Je t'ai raconté ma vie ! » et, implicitement : « alors que je te connais à peine ». Cette volonté de dialogue peut aussi être analysée, selon la perspective de Michel de Certeau (2014), comme une forme de subversion à l'ordre. En parlant, en racontant, en mettant des pratiques en récit, c'est aussi une vision du monde que l'on actionne.

Une autre particularité de ma méthode est que je ne me suis pas inscrite dans une perspective théorique tranchée, fermée, mais que j'ai utilisé ce qu'on appelle des concepts sensibilisants, une espèce de boîte à outils théorique qui m'a permis une grande flexibilité dans mes allers-retours entre la théorisation et le terrain et le développement de catégories réflexives ouvertes, à fonction critique et opératoire.

UNE BOÎTE À OUTILS THÉORIQUE : À PROPOS DES « CONCEPTS SENSIBILISANTS »

En 1953, Herbert Blumer donne une conférence – plus tard retranscrite dans un article – intitulée « What is Wrong with Social Theory » (Blumer, 1954). Il y dénonce la difficulté – souvent rencontrée dans la sociologie empirique – de l'usage de concepts en sciences sociales qui modèlent l'analyse des données et en font perdre la richesse. En prônant l'usage de « *sensitizing concept* » ou « concepts sensibilisants », l'auteur invite à penser la théorie en sociologie comme une boîte à outils.

Les « concepts sensibilisants peuvent être efficaces pour fournir un cadre d'analyse de données empiriques et, ultimement, développer une compréhension approfondie des phénomènes sociaux » (Bowen, 2006, p. 8). La théorie n'est plus le prisme par lequel je regarde les données, mais est utilisée pour regarder une réalité. Modifier ou écarter une théorie est toujours possible (Demazière et Dubar, 1997). Ainsi, forte de ces connaissances théoriques, j'observe les phénomènes avec une sensibilité nourrie de concepts existants, tout en me permettant

de les redéfinir, de les clarifier et de les discuter, à la lumière des données surgies du terrain étudié. Je ne cherche donc pas à infirmer, confirmer ou appliquer une théorie existante à une réalité, à «bâtir un système conceptuel fermé et totalisant» (Demazière et Dubar, 1997, p. 54), mais je cherche à développer un «ensemble de catégories réflexives ouvertes, à fonction critique et opératoire» (*ibid.*).

Pour finir, il convient de préciser ce que j'entends par «catégories morales». Il s'agit de productions idéologiques qui viennent justifier des frontières symboliques (Lamont et Molnár, 2002) entre des groupes d'une organisation. Une frontière symbolique, c'est une distinction conceptuelle faite par des acteurs sociaux pour catégoriser des objets, des pratiques, des personnes, des groupes, ou encore le temps et l'espace. Elle s'appuie sur des normes sociales partagées et participe à la construction mentale de la société en établissant un partage entre «eux» et «nous» ou entre «ils» et «eux» – par exemple, entre travailleur dit «qualifié» et travailleur dit «non qualifié», ou encore entre «bon travailleur» et «mauvais chômeur», entre «homme» et «femme», «ouvrier de valeur» et «ouvrier sans valeur», «portugais» et «kosovar». J'ai identifié ces productions idéologiques dans les discours et j'ai cherché à comprendre en quoi elles servaient ou participaient à l'acceptation et à la reproduction d'un ordre social établi dans cet univers de travail. Tout en restant attentive aux positionnements, aux dispositions et aux prises de position des personnes impliquées et aux rapports qu'elles entretiennent entre elles (Bourdieu, 1984), j'ai concentré mes observations sur les récits du quotidien au travail comme construction sociale, lieu de contre-pouvoir et d'entremise (Certeau, 2014), de prise de distance et de création d'espace propre dans un système donné. C'est le sens que je donne au terme «dignité» tout au long du manuscrit (Lüdtke, 1991; Oeser, 2016).

J'ai ainsi noté qu'il existe des catégories morales partagées par tous et par toutes, quel que soit le niveau hiérarchique ou le type d'entreprise. Ces catégories induisent des performances de genre, de classe et de «race». Elles sont mises en avant par les cadres et par les dirigeants pour justifier des mises au travail et intériorisées par les ouvriers pour se différencier ou se distancier d'autres travailleurs et travailleuses ou

de ces catégories lorsqu'elles ont une connotation négative. Ces catégories se construisent principalement autour de trois axes : le statut en emploi, l'appartenance communautaire ou nationale, la virilité. Elles participent à la reproduction d'un univers de travail organisé par la précarité de l'emploi, la dureté des conditions de travail et la faible reconnaissance des qualifications formelles ou issues de l'expérience. Après avoir abordé ces mécanismes d'organisation au chapitre 1, le chapitre 2 sera consacré à l'analyse des catégories morales relatives au statut en emploi. Ces catégories de jugement servent à (se) positionner, à classer et à évaluer ceux et celles qui évoluent dans un espace marqué par des cycles réguliers de chômage et une injonction à se présenter comme travailleur et travailleuse de valeur. Le chapitre 3 s'intéressera à la sectorisation par nationalité du domaine du gros œuvre : je me pencherai sur la spécificité sectorielle des chantiers romands, où des hommes portugais sont massivement occupés au sein d'une tâche spécifique : la maçonnerie. Le chapitre 4, enfin, interrogera les catégorisations des rôles féminins, ainsi que leurs liens avec les caractéristiques attendues d'un homme ouvrier, figure dominante sur les chantiers, et se demandera comment ces catégorisations participent à invisibiliser toute une série de compétences.

1 **Le gros œuvre: précarité de l'emploi, risques et manque de reconnaissance**

En m'intéressant au secteur de la construction en Suisse, puis au domaine du gros œuvre en particulier, certaines données m'ont interpellée. Je les aborde en détail dans ce chapitre, mais j'aimerais commencer par les présenter rapidement. D'abord, il faut savoir qu'il s'agit d'un secteur qui souffre d'une forte vulnérabilité au chômage⁵, avec des pics réguliers, toujours à la même période, de septembre à janvier, indépendamment du chômage conjoncturel. Ensuite, il est important de souligner que le secteur a connu une crise importante dans les années 1990, où l'on a assisté à une augmentation significative des microentreprises, des licenciements et du chômage. Puis, au début des années 2000, le nombre des grandes entreprises a augmenté, résultat de rachats et de fusions d'entreprises déjà importantes et bien établies (je pense par exemple à la création d'Implenia ou de Lozinger-Marazzi, qui ont toutes les deux vu le jour en 2006). On se retrouve alors face à un secteur où 30 % des emplois sont aux mains de 3 % des entreprises et où 80 % des entreprises sont de petites ou de très petites entreprises (avec moins de 10 travailleur·ses), possédant très peu de pouvoir financier pour lancer des travaux d'envergure par exemple. Ces chiffres de l'OFS couvrent les

⁵ Source: données du secrétariat à l'Économie (SECO) sur la situation sur le marché de l'emploi, sur plusieurs années, disponibles ici: <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/arbeitslosenzahlen.html>. Toutes les URL ont été consultées le 25.09.2025.

années 2011 à 2019. Ces dernières années, c'est donc aussi une tertiarisation du secteur qui s'est effectuée, avec une augmentation de toutes les formes de sous-traitance (entreprises ou travail temporaire) et un engagement important pour les entreprises grandes et moyennes dans la gestion des travaux et dans l'investissement et la gestion immobilière, au détriment de la production en chantier. Ces évolutions réduisent la prévalence de la relation salariale au profit de nouvelles relations contractuelles. Elles ont également eu des conséquences sur les syndicats qui ont perdu un nombre important d'affilié-es lors des licenciements et des restructurations d'entreprises de la construction. L'émergence et la multiplication de nouvelles formes de contrats de travail et de nouveaux statuts ouvriers (travail temporaire, travail temporaire fixe, saisonnier, occasionnel, de courte durée, détaché, travailleur et travailleuse d'entreprise sous-traitante, fixe, indépendant, etc.) sont également observables, avec, comme répercussion, l'augmentation de la précarité et une mise en concurrence des travailleurs et travailleuses. Il y a d'un côté les postes fixes, à durée indéterminée, de moins en moins disponibles, et de l'autre des postes à caractère temporaire ou saisonnier, à la durée et à la rémunération incertaines. Ces postes, parfois très limités dans le temps, sont en augmentation et davantage exposés aux abus et aux risques (salaires, conditions de travail, maladies et accidents professionnels). Cette précarité des places s'articule avec une politique migratoire qui privilégie certaines nationalités et ces types de séjours limités dans le temps. Tout cela renforce, dans le domaine de la construction, la sectorisation par nationalités et favorise une concurrence croissante entre étranger·ères résidents et pendulaires, fixes et temporaires, tout en précarisant la place de tous. De plus, nous sommes au sein d'un secteur qui prône un discours qui cherche à anoblir la formation professionnelle (CFC) et problématise le manque de qualification officielle, alors que, dans les faits, cette qualification est rarement recherchée (selon les chiffres de l'OFS, seules 14 % des entreprises déclarent rechercher du personnel avec une formation de type apprentissage). D'ailleurs et pour finir, le secteur de la construction est un milieu où le taux d'accidents, d'invalidité, de morts et de maladies professionnelles est terriblement élevé. Entre 2015 et 2019, selon les chiffres de la Suva⁶, ce sont en moyenne 40 % des rentes invalidité qui ont été attribuées à des assuré-es

⁶ Principal assureur accident en Suisse, entreprise de droit public indépendante et à but non lucratif. Assure les personnes vivant en Suisse contre les accidents et les maladies professionnelles ainsi que contre les accidents durant les loisirs.

du secteur. Ce sont aussi un peu plus de 30 % des décès professionnels recensés alors que le secteur compte un peu moins de 10 % des assurés-*es* plein temps. C'est également un milieu où travaillent en majorité des hommes et où un peu plus de 30 % des effectifs sont des étranger-*ères*, en grande majorité de nationalité européenne. Ces éléments mettent en lumière une précarité structurelle du travail et de l'emploi, une exposition accrue aux accidents et un manque de reconnaissance des compétences, officielles ou liées à l'expérience.

LE TRAVAIL DE CHANTIER DANS LA LITTÉRATURE SCIENTIFIQUE – UN SURVOL

Le travail sur les chantiers est mobile, parfois sur plusieurs territoires nationaux et internationaux. C'est pourquoi plusieurs recherches se sont penchées sur le caractère transnational du travail sur les chantiers et ses implications pour le droit du travail, les pratiques de recrutement et la protection des droits sociaux des ouvriers (Berntsen, 2016; Caro *et al.*, 2015; Cremers, 2011, 2022; Cremers et Donders, 2004; Cremers et Janssen, 2006; Forde *et al.*, 2008; MacKenzie *et al.*, 2010; Mesure, 2018; Wagner, 2015, 2018). Ces travaux s'intéressent aux implications des législations nationales et européennes sur les formes d'emploi, cartographiant l'espace européen du travail dans le secteur de la construction et les enjeux macrosociaux qu'il soulève. Ils étudient également les pratiques transnationales d'insertion professionnelle et les formes migratoires du travail (Monteiro et Queirós, 2009; Pereira, 2020; Queirós et Monteiro, 2016). Cependant, ces travaux n'abordent pas l'impact des périodes de non-travail ou d'attente d'emploi – périodes que vivent les ouvriers qui se déplacent sur plusieurs espaces nationaux de travail – sur les représentations du secteur et sur son fonctionnement. Les trajectoires de travail, souvent non linéaires, intercalées de périodes sans emploi, passées souvent au pays d'origine, sont rarement abordées. Mon approche ne se concentre pas sur l'espace européen de la construction à proprement parler, mais l'étude que je fais apporte un éclairage nouveau sur l'impact de la normalisation de périodes sans emploi dans les trajectoires de travail et sur les statuts en emploi, ainsi que sur le lien ténu entre travail et emploi dans le secteur.

Le travail de chantier implique également des techniques et des standardisations des tâches. Il s'agit d'une industrie en constante évolution. Les évolutions sociohistoriques et techniques du secteur sont répertoriées en France au début des années 1980 (Campinos-Dubernet, 1984; Campinos-Dubernet et Grando, 1984; Gordon et Campinos-Dubernet, 1988). Au Portugal, ce sont les liens entre la structure sociale, le niveau d'éducation et la perception des travailleur·ses qui intéressent. Il est souligné que le peu de formation scolaire de la main-d'œuvre contraste avec les compétences apprises « sur le tas » (Madureira Pinto et Queiroz, 1990). La formation « sur le tas » caractérise les métiers de la construction et permet une appropriation par les ouvriers de leur travail (Thiel, 2007). Elle n'est cependant pas reconnue institutionnellement et influence négativement la mobilité ascendante, ainsi que la reconnaissance des compétences professionnelles (Madureira Pinto et Queiroz, 1996). Cette particularité du secteur me semble essentielle à étudier dans un pays comme la Suisse, où la formation professionnelle occupe une place centrale (Cortesi et Imdorf, 2013), mais dont l'importance tend à diminuer (Lamamra et Moreau, 2016).

Je soulignerai aussi que le chantier a surtout été envisagé comme site de recherche, comme unité d'analyse. Je propose de le concevoir non à travers le site en soi – une configuration temporelle et spatiale – mais à travers l'espace social qu'il contribue à créer, un espace de production, de domination et de négociation de mondes symboliques et de positions, une configuration sociale (Elias, 2018) partagée par l'ensemble des acteurs et des actrices.

La gestion d'un chômage programmé

L'industrie de la construction est vulnérable au chômage conjoncturel. Selon les chiffres du secrétariat d'État à l'économie (SECO, 2017), en décembre 2016, 12,7% des chômeurs sont actifs dans le secteur de la construction, ce qui en fait le groupe de professions le plus à risque. Dans le canton de Vaud, où j'ai principalement mené mes observations, le nombre de demandeur·ses d'emploi – des hommes, en écrasante majorité – dans les métiers de la construction s'élève à un peu plus de 11% des effectifs à fin du mois de février 2016 (Canton de Vaud,

2016), ce qui en fait également le secteur le plus touché. Cependant, le chômage dans la construction est loin d'être principalement conjoncturel. Il est surtout saisonnier et régulier.

En effet, si nous regardons un peu plus en détail les chiffres du SECO, nous remarquons que cette industrie est particulièrement sensible aux fluctuations saisonnières du manque d'emploi. Les deux figures suivantes (fig. 1 et 2) représentent les données pour les chômeurs (effectifs en milliers) inscrits⁷ pour la branche économique « Bâtiment et génie civil » (selon NOGA⁸ 2008) en Suisse, de septembre 2012 à mars 2016.

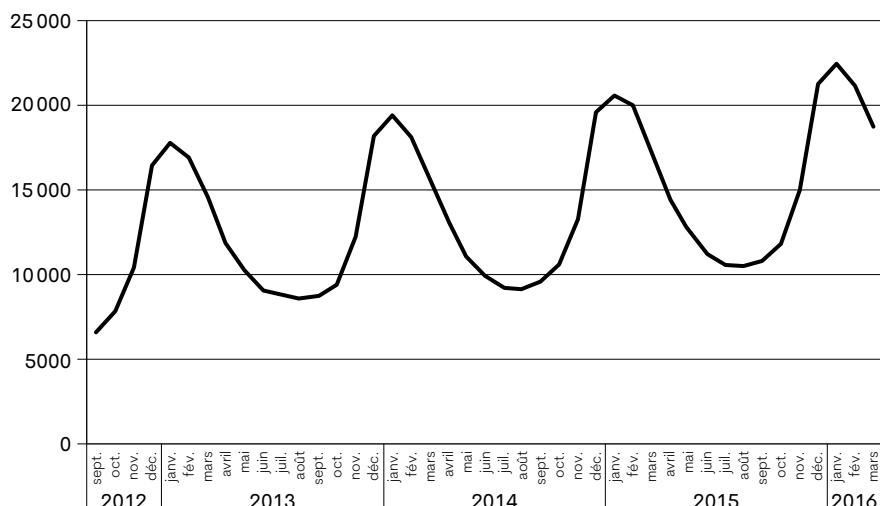


FIGURE 1 Courbe des personnes inscrites au chômage pour la branche économique « Bâtiment et génie civil » entre 2012 et 2016 (source : SECO, Situation sur le marché du travail [de 2012 à 2016])⁹.

⁷ Chômeur inscrit selon le SECO : personne annoncée auprès d'un Office régional de placement (ORP), qui n'a pas d'emploi et est considérée comme immédiatement disponible pour un placement. Elle peut toucher une indemnité de chômage ou pas.

⁸ NOGA: Nomenclature générale des activités économiques (NOGA 2008), OFS. Dérivée de la nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne, la NOGA est une classification des entreprises et unités locales inscrites au Registre des entreprises et des établissements. Elle prend en compte la structure économique suisse et permet des comparaisons nationales et internationales. L'industrie du secteur de la construction y est classée sous la lettre F.

⁹ Données disponibles ici : https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/Die_Lage_auf_dem_Arbeitsmarkt.html.

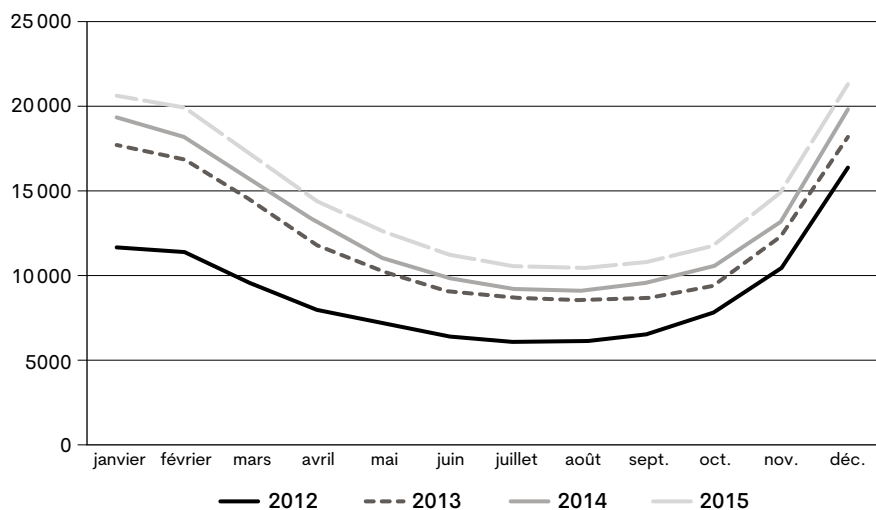


FIGURE 2 Courbe par année des personnes inscrites au chômage pour la branche économique « Bâtiment et génie civil » de 2012 à 2015 (source : SECO, Situation sur le marché du travail [de 2012 à 2015]).

Nous voyons que le nombre de chômeurs augmente considérablement, toujours à la même époque, de septembre à janvier, tous les ans et indépendamment de l'augmentation conjoncturelle, également observable. Dans le canton de Vaud, le même phénomène est observable (voir Canton de Vaud, Statistique Vaud, situation du marché du travail de 2012 à 2016). La saisonnalité du chômage n'est pas une surprise : elle est programmée et prévisible, indépendamment de la conjoncture.

La location de services dans le secteur

La location de services est différente du travail sur appel ou du travail sur mandat. En Suisse, la Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LES) ainsi que son ordonnance (OSE) régulent le champ du travail temporaire. Le travail temporaire (ou location de services) a la particularité de rassembler trois personnages distincts dans le même rapport de travail : (1) la société pour laquelle travaille l'employé-e, à savoir l'entreprise qui nécessite de la main-d'œuvre et qui fait donc appel à (2) l'entreprise qui établit un contrat de travail et emploie la personne qui travaille ; (3) le salarié ou la salariée employée par l'entreprise bailleuse de services, mais qui travaille pour l'entreprise locataire. Par le recours au travail temporaire, un intermédiaire sur lequel

repose la gestion des risques de chômage inhérents au fonctionnement saisonnier du marché est donc introduit : l'agence de placement. Cette dernière recrute des personnes qui sont employées (et qu'elle emploie) pour travailler pour des employeurs avec qui elles n'ont pas de relation contractuelle directe. Ces travailleurs et ces travailleuses se retrouvent ainsi dans une position contradictoire : employé·es dans l'espace des relations salariales, ils et elles deviennent prestataires de services dans l'espace du chantier.

D'après une revue de la littérature internationale (Forde *et al.*, 2008), le travail temporaire est utilisé par les entreprises de la construction (1) dans une optique de court terme afin de combler des pics de travail temporaire et dans des tâches ponctuelles ; (2) dans une optique de long terme ou sur une base continue afin de réduire le coût global de la main-d'œuvre ; (3) comme moyen de sélection des employé·es pour des postes fixes. Un rapport du SECO sur la situation du travail temporaire par la location de services (SECO, 2008) reprend en partie ces arguments, en expliquant qu'en Suisse, le travail temporaire est surtout invoqué par les entreprises pour (1) s'adapter rapidement et de façon flexible à une demande ; (2) réagir à court terme à des changements inattendus dans leur outil de production (absence, maladie, vacances) ; (3) tester la personne dans le but de l'engager éventuellement en fixe. Je soulignerai ici néanmoins deux points. Tout d'abord, les temporaires avec des séjours de courte durée (moins d'un an) sont, dans les faits, rarement engagés en fixe (CFM, 2013). Ensuite, non seulement la réduction du coût global de la main-d'œuvre est relative, puisqu'à l'embauche d'un·e employé·e temporaire s'ajoutent des frais d'agence et de facturation de l'entreprise temporaire, mais nous sommes aussi face à une externalisation du travail vers un autre secteur économique : celui de la prestation de services. De plus, cette externalisation se fait souvent vers d'autres pays. En effet, en recrutant une main-d'œuvre dépendante d'un contrat de travail pour obtenir et renouveler son permis de séjour, c'est aussi un contrôle du chômage national qui est opéré (Afonso, 2006 ; Piguet et Mahnig, 2000), puisque ces personnes se voient obligées de rentrer dans leur pays d'origine au terme du contrat de travail. Ce contrôle indirect du chômage national par le non-renouvellement des permis de séjour est une pratique qui était déjà utilisée lorsqu'existaient encore les permis saisonniers de travail, mais dont le succès s'est réduit à mesure que de plus en plus d'étranger·ères obtenaient leur permis d'établissement après plusieurs années de séjour (Afonso, 2005 ;

Piguet et Mahnig, 2000). Cependant, avec la signature des accords bilatéraux entre la Suisse et l'UE – qui a vu l'augmentation importante du nombre de permis frontaliers et de séjours de courte durée (Pelizzari, 2014, 2017; Merckx, 2016) – et la législation suisse qui permet la perte du permis de séjour en cas de chômage (volontaire ou non) (Bolzmann et Tabin, 2020), il est possible que ce contrôle indirect du chômage s'appuie de nouveau sur le contrôle des séjours du personnel étranger.

L'influence de la législation sur les modalités de séjour

En Suisse, d'après le SECO (2008), la place des entreprises locataires de services n'a cessé de croître depuis les années 1990. L'introduction de la libre circulation des personnes ressortissantes des pays de l'UE-15/AELE en 2002 est clairement liée à ce phénomène, puisqu'on remarque, dans le même temps, une nette augmentation du nombre de titulaires d'autorisation de séjour. Selon le SECO (2008), le profil le plus répandu de l'intérimaire est un homme, étranger, de moins de 40 ans, sans formation professionnelle, œuvrant dans le secteur de la construction pour des missions de moins d'un an. Ces travailleur-ses ont également un taux d'accidents plus élevé. Le taux d'infractions aux conditions de salaire et de travail des conventions collectives est également « supérieur à la moyenne des employeurs suisses contrôlés dans les branches de mission de la construction (gros œuvre et second œuvre) » (*ibid.*, p. 48). Il s'agit donc d'une main-d'œuvre encore plus vulnérable aux fluctuations économiques et à la menace de dégradation des conditions de travail. À souligner, également, que les politiques de l'emploi et de l'immigration helvétique permettent de sélectionner les intérimaires étranger-ères quasi essentiellement parmi des travailleur-ses européen-nes.

Le rapport du SECO (2008) met aussi en évidence la « fonction tampon » des intérimaires (« Ils sont plus demandés que la moyenne dans les périodes de croissance et ce sont eux qui sont remis à pied le plus tôt en période de déclin » (SECO, 2008, p. 18) et suppose « qu'au début d'une phase de croissance, les entreprises engagent d'abord des travailleurs intérimaires et qu'elles n'augmentent leur effectif de base que lorsque la croissance s'affermi » (2008, p. 18). Selon le SECO, et étant donné l'importance de la main-d'œuvre étrangère au sein de ce statut de temporaire, il serait raisonnable de supposer que plus la conjoncture économique est favorable, plus le nombre des permis de séjour

augmenterait : cela refléterait une volonté de stabilisation de la main-d'œuvre européenne sur le territoire suisse.

Depuis le 1^{er} juin 2007¹⁰, les États membres de l'Union européenne avant 2004 – l'Allemagne, l'Autriche, l'Italie, la Grèce, l'Espagne, le Portugal, la France, la Belgique, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Grande-Bretagne, l'Irlande, le Danemark, la Finlande, la Suède, ainsi que Malte et Chypre – bénéficient de la libre circulation des personnes. Concrètement, cela signifie que l'employeur peut solliciter directement un permis de séjour – qui n'est alors plus contingenté – pour les ressortissant-es de ces pays. On remarque d'ailleurs une nette augmentation des ressortissant-es allemand-es et portugais-es depuis 2002 en Suisse (BASS, 2006). Cela dénote donc une nécessité et une volonté de stabilisation de la main-d'œuvre étrangère – comme le soulignait le SECO – permise par des lois moins restrictives concernant l'accès à l'autorisation de séjour pour les ressortissant-es européens. Avec l'acceptation de l'initiative populaire « Contre l'immigration de masse » le 9 février 2014, les permis de séjour auraient dû être à nouveau contingentés. Seules les autorisations pour séjour de moins de quatre mois (sur une période de douze mois) pour exercice d'une activité lucrative (obligation d'annonce¹¹) et les permis frontaliers seraient restés libres de tout quota. La mise en place de contingents pour les ressortissant-es européens n'a finalement pas eu lieu, pour ne pas mettre en péril les accords bilatéraux entre la Suisse et l'UE. Seule une nouvelle révision de la loi sur les étrangers (LEtr) « intègre désormais une "préférence aux demandeurs d'emploi" » (Pelizzari, 2017, p. 57).

¹⁰ En 2002, entre en vigueur l'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne, qui stipule notamment pour les ressortissant-es des deux parties le droit de choisir librement leur lieu de travail et leur domicile sur le territoire des États concernés. En ce qui concerne la Suisse, cette liberté de circulation et de travail a été introduite progressivement. D'abord, ce sont les États ayant adhéré à l'Union européenne avant 2004, ainsi que Malte et Chypre (UE-17), qui jouissent de la libre circulation, avec néanmoins des contingents et la préférence nationale accordée aux ressortissant-es suisses ou résident-es en Suisse jusqu'au 1^{er} juin 2007. Un contrôle préalable des conditions de travail et de salaire est également mis en place jusqu'en juin 2007. Ensuite, en 2006, avec la même procédure, l'accord s'élargit pour les États ayant adhéré après 2004 à l'UE (UE-8). Les contingents et les contrôles sont abandonnés au 1^{er} mai 2011. En 2009, même chose pour la Roumanie et la Bulgarie qui ont adhéré en 2007 à l'UE. Au 1^{er} juin 2016, les ressortissant-es de ces pays ne sont plus contingenté-es.

¹¹ Tout-e ressortissant-e européen-ne a le droit d'exercer une activité lucrative en Suisse sans permis de travail (travailleur-ses détaché-es par une entreprise étrangère par exemple) si son séjour ne dépasse pas 90 jours effectifs par année civile. Il-elle a cependant l'obligation d'annoncer sa présence aux autorités suisses concernées. C'est, généralement, l'employeur qui s'en charge.

L'accent mis dans cette initiative sur les autorisations de travail de très courte durée renvoie aux séjours de moins de 90 jours (engagements de courte durée) qui n'ont pas besoin de permis de travail. Dans le secteur de la location de services tournés vers la construction, les séjours pour activité lucrative de moins de quatre mois sont fréquemment utilisés et c'est surtout à une main-d'œuvre européenne que l'on fait appel. Un rapport commandé par la Commission fédérale sur les questions de migration sur les séjours temporaires pour activité lucrative en Suisse (2013) confirme en effet que « tous les employé-es du segment de la location de service viennent de l'espace UE/AELE » (CFM, 2013, p. 8). Il souligne également que la construction « représente globalement la principale branche pour les engagements de courte durée de personnes venant de l'étranger. C'est dans ce secteur que travaille la plus grosse part des personnes soumises à l'obligation d'annonce » (CFM, 2013, p. 16). Le rapport relève encore que « l'importance de la location de services dans le domaine des séjours temporaires pour activité lucrative n'a cessé d'augmenter au cours des dernières années » (2013, p. 16) et que « de nombreux employés des agences de placement temporaire sont employés dans l'industrie de la construction » (2013, p. 17). Ce changement de la législation a donc autorisé, d'un côté, l'octroi facilité de permis de séjour à des ressortissant-es européen-nes (au détriment des permis de courte durée) et, de l'autre, l'engagement de très courte durée sans nécessité d'octroi de permis de travail. Ainsi, la politique migratoire de la Suisse, à travers la loi sur la libre circulation des citoyen-nes européen-nes, a favorisé l'élargissement des activités de la branche de la location de services en permettant un engagement rapide et sans limitation (pas de contingents) de personnel européen peu qualifiés pour de très courtes durées. Par la même occasion, elle condamne les travailleur-ses non européen-nes au travail au noir puisqu'à l'exception d'être « extrêmement qualifiés », la loi suisse sur les étrangers ne permet que très difficilement l'octroi de permis de travail à des personnes non européennes (art. 43 de la LEI). Ce personnel n'apparaît pas dans les chiffres nationaux du chômage puisque leur autorisation de séjour soit n'existe pas, soit est limitée au travail pour lequel la personne est temporairement embauchée. Les personnes engagées pour de très courts séjours n'apparaissent également pas dans les chiffres sur l'octroi de permis de séjour, puisque ce dernier n'est pas nécessaire.

Le secteur de la construction a donc largement profité de ces conditions en se tournant massivement vers les entreprises locataires de

services, y trouvant une offre de flexibilité ajustée à son fonctionnement de crise cyclique programmée. En transférant les risques d'inactivité vers le secteur des services, l'industrie de la construction se décharge en réalité discrètement de sa responsabilité envers ses travailleurs et travailleuses. C'est également une délégation de la responsabilité de la démarchandisation (Amable, 2003; Polanyi, 2004) d'une partie de cette main-d'œuvre que l'État suisse opère, puisque les personnes venues pour y travailler pour des périodes de moins de 90 jours (« séjours de très courte durée ») ne sont pas couvertes par les politiques sociales de l'État où elles travaillent. Dans l'espace du travail européen, c'est également une externalisation vers le marché du travail au noir qui est observée (Baron *et al.*, 2016; Chauvin *et al.*, 2013, 2021; Paul, 2022). En ce qui concerne les personnes avec des autorisations de séjour de courte durée, en cas de chômage, leur autorisation peut être révoquée¹². Nous sommes face à une perception fortement utilitaire des travailleurs et travailleuses étranger·ères, phénomène qui a d'ailleurs été relevé à d'autres époques (voir par exemple Afonso, 2006; Piguet, 2004; Piguet et Mahnig, 2000). La légitimité de leur séjour en Suisse dépend de leur statut de travailleurs et de travailleuses, lié aux besoins fluctuants mais réguliers en main-d'œuvre et à la législation suisse qui facilite l'articulation entre ces besoins et la révocation de leur séjour. La perte de pouvoir des syndicats de ces dernières années – nous y reviendrons – accentue la perte de pouvoir de ces employé·es en matière de revendication de conditions de travail dignes et augmente la concurrence entre travailleurs et travailleuses possédant différents statuts de séjour et d'emploi, ce qui impacte également la pression subie sur les salaires qui ont tendance à diminuer, surtout pour certaines franges plus vulnérables de la population active (jeunes diplômé·es, travailleurs et travailleuses âgé·es et/ou sans qualifications) (Pelizzari, 2014, 2017).

¹² Art. 23, al. 1 de l'Ordonnance sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne et ses États membres, entre la Suisse et le Royaume-Uni, ainsi qu'entre les États membres de l'Association européenne de libre-échange: «les autorisations de séjour de courte durée, de séjour et frontalières UE/AELE peuvent être révoquées, si les conditions requises pour leur délivrance ne sont plus remplies». Art. 61a, al. 1 de la Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration: «Le droit de séjour des ressortissants des États membres de l'UE ou de l'AELE titulaires d'une autorisation de courte durée prend fin six mois après la cessation involontaire des rapports de travail. Le droit de séjour des ressortissants des États membres de l'UE ou de l'AELE titulaires d'une autorisation de séjour prend fin six mois après la cessation involontaire des rapports de travail lorsque ceux-ci cessent avant la fin des douze premiers mois de séjour.» Sur ce thème, voir également Bolzman et Tabin, 2020.

Une forte précarisation du secteur (années 1990 à aujourd'hui)

La branche de la construction est extrêmement dépendante du marché intérieur et local. Dans les difficultés rencontrées par les banques et les ménages modestes à faire face aux crises économiques, l'importance du rôle de l'immobilier a été relevée par plusieurs études (Geerolf, 2011; Leamer, 2008, 2015; Timbeau, 2014). L'immobilier joue un rôle majeur dans les cycles économiques, notamment à travers l'investissement résidentiel (Leamer, 2008, 2015; Timbeau, 2014), favorisé par un accès facilité au crédit pour les ménages et par des taux hypothécaires et des taux d'intérêt bas, voire négatifs (qui n'incitent pas à l'épargne). En effet, nous pouvons nous rappeler le rôle de l'immobilier dans la crise financière mondiale des années 1990, par exemple: le surinvestissement de capital dans l'immobilier, surtout en période de ralentissement économique, a favorisé l'explosion d'une bulle immobilière (Geerolf, 2011, p. 36). La Suisse n'a pas été épargnée puisque, au début des années 1990, elle connaît une crise immobilière comparable à celle des *subprimes* aux États-Unis (Barnetta et Gerber, 2011). Les banques suisses se sont retrouvées surendettées avec un volume de crédits en souffrance qui dépassaient de loin leur capacité financière. Cette crise a eu des répercussions dans les entreprises et pour les employé-es qui travaillaient pour le secteur.

En effet, depuis la fin de la crise économique des années 1990, l'indice des prix de la construction a connu une augmentation constante, avec quelques baisses temporaires notables en 2001, 2009, 2015 et 2019. Ces dates correspondent, respectivement, au krach boursier de 2001, à la crise économique mondiale de 2008, à la « crise du franc fort de 2015 » (abandon du seuil de 1,20 franc suisse par euro, que la Banque nationale suisse avait mis en place en 2011) et à la crise sanitaire de 2019. Le secteur a toujours réagi à ces fluctuations avec, souvent, des modifications dans la structure du réseau des entreprises et dans le recrutement de la main-d'œuvre (fig. 3). La crise économique des années 1990, d'abord, a changé la structure du secteur avec une prolifération de microentreprises (Kaufmann et Körber, 2007) et une augmentation importante du chômage et des licenciements (Flückiger, 1998; Weber, 2001). Entre 1995 et 1998, « le nombre des sociétés de plus de 10 employé-es (en équivalents plein-temps) a diminué de 13,7 %; celui de leurs employé-es a même diminué de plus de 20 % » (Kaufmann et Körber, 2007, p. 39).

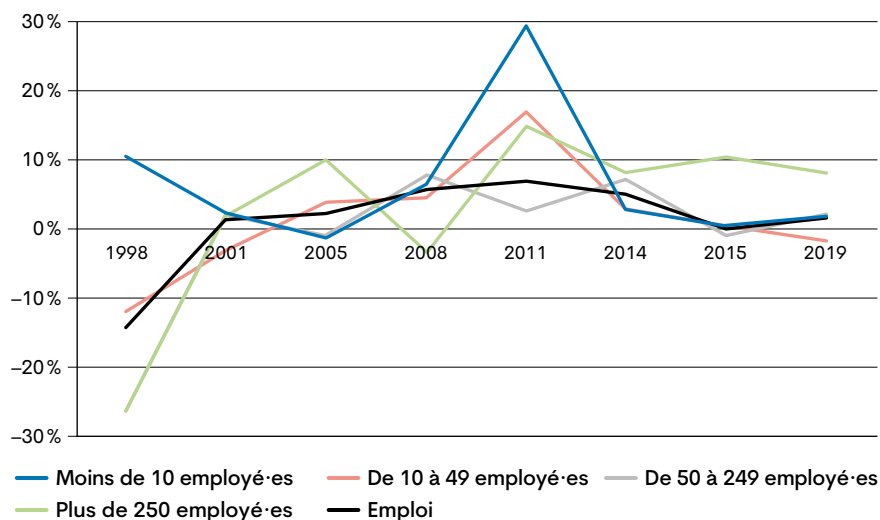


FIGURE 3 Évolution des entreprises et de l'emploi total entre 1998 et 2019 (source : OFS, Recensement des entreprises 2005 et 2008 et Statent¹³).

En revanche, la part des entreprises de moins de 10 employé·es a plutôt bien survécu : leur nombre a augmenté de 10 % (Kaufmann et Körber, 2007). « Ces chiffres extraits des Recensements des entreprises sont confirmés par les indications de la Société suisse des entrepreneurs (SSE), selon lesquelles la taille moyenne des entreprises de construction est tombée de 18 à 12 employé·es au cours des années nonante » (Kaufmann et Körber, 2007, p. 37). La crise économique des années 1990 a donc eu un impact durable sur la structure entrepreneuriale du secteur et sur leurs employé·es. Des travailleur·ses ont été

¹³ Pour ce graphique, j'ai utilisé les données de l'enquête Statent : statistique structurelle des entreprises et les données de l'enquête RE : recensement des entreprises et établissements. La Statent, enquête annuelle, succède au RE, qui avait lieu tous les trois à quatre ans et dont le dernier recensement a été conduit en 2008. Les deux statistiques ont le même objectif (information sur la structure de l'économie), mais ont connu un changement de paradigme. La RE se basait sur un questionnaire aux entreprises ; la Statent, sur les données des registres de l'AVS. La RE recensait les entreprises actives 20 heures par semaine au moins et les emplois de plus de 6 heures par semaine, alors que la Statent comptabilise les emplois et les entreprises sur la base d'un salaire minimum de 2300 francs suisses par an (à partir desquels une cotisation obligatoire est perçue pour l'AVS). Comme les seuils de saisie sont plus bas dans la Statent, on y compte plus d'unités d'emploi et d'entreprises que dans la RE. La saisie de statistique des microentreprises et des emplois à faible taux d'activité change donc quelque peu d'une enquête à l'autre et leur nombre est pour partie sous-représenté dans la RE.

licencié-es, les micro et petites entreprises se sont multipliées. Ces changements semblent également avoir eu des effets dans la composition des équipes, dans l'encadrement des chantiers et dans les relations interentreprises. C'est le phénomène de la sous-traitance qui se massifie (Kelley, 2017).

À partir de 1998 (fig. 3), le secteur vit «un climat de reprise conjoncturelle» (Pointet, 2008). Cette même année, la Confédération lance la création de l'indice des prix de la construction. Plusieurs grands projets publics voient le jour et le bon climat économique favorise une amélioration générale du chiffre d'affaires des entreprises de tout le secteur économique suisse. L'emploi se développe et le nombre des employé-es croît. Pendant cette période, le nombre d'entreprises augmente également. Mais, alors que la crise des années 1990 a vu la multiplication de petites entreprises, c'est dans la part des entreprises de plus de 250 employé-es qu'est ici observée la plus forte augmentation (Kaufmann et Körber, 2007).

En nous attardant sur les informations disponibles sur le site des entreprises, nous pouvons – du moins en partie – mieux saisir ce phénomène. En effet, ces informations nous aident à comprendre que beaucoup des grandes entreprises actives aujourd'hui sont le produit de fusions opérées dans les années 2000. Les grandes entreprises, actives actuellement dans le secteur en Suisse, sont, en vérité, des groupes composés d'entreprises locales ou spécialisées¹⁴. Ce procédé permet d'étendre son influence : élargir les parts de marché, les compétences spécialisées et contrôler les coûts de la main-d'œuvre. Aussi, ces grandes entreprises, profitant de la reprise des années 2000, parient désormais sur l'encadrement des chantiers – dont elles développent les effectifs – et «se concentrent de plus en plus sur des prestations à forte valeur ajoutée dérivant de la construction, comme la gérance et l'exploitation d'immeubles (*"Facility Management"*), l'optimisation énergétique des bâtiments anciens ou la gestion de portefeuille» (Kaufmann et Körber, 2007, p. 39). Il s'agit ici d'une tertiarisation du secteur qui se poursuit jusqu'à aujourd'hui.

¹⁴ Je n'ai pas trouvé d'étude mesurant l'ampleur ou l'impact d'entreprises étrangères actives sur le marché suisse. De même, je n'ai trouvé aucune étude en Suisse analysant les changements de structure (fusions, rachats) des entreprises suisses de la construction.

UN SECTEUR DE PLUS EN PLUS TOURNÉ VERS LES PRESTATIONS DE SERVICES AU DÉTRIMENT DE LA RELATION SALARIALE

En 2002 entre en vigueur la première phase des accords bilatéraux entre la Suisse et l'Union européenne (ALCP). Ces accords prévoient, notamment, l'ouverture des marchés publics européens aux entreprises suisses, mais aussi du marché suisse aux entreprises étrangères. Trois années plus tard, fin 2005, la fusion des deux plus grands groupes de la construction en Suisse est annoncée. Les deux entreprises concernées sont, elles-mêmes, déjà le produit de rachats et de fusions de diverses entreprises locales suisses. C'est ainsi que Zschokke Holding SA (Genève) et Batigroup Holding SA (Bâle) donnent naissance, en 2006, au groupe Implenia (Zurich). Leur fusion représente 5 % du marché suisse de la construction (*Le Temps*, 3 mars 2006). Quelques mois plus tard, c'est au tour du géant français de la construction Bouygues, à travers sa filiale suisse Losinger, de racheter l'entreprise bernoise Marazzi. Losinger-Marazzi voit alors le jour.

L'année 2005, c'est aussi le début de la financiarisation du secteur en Suisse. Le quotidien *24 Heures*, du 16 novembre, annonce qu'«Implenia sera la seule entreprise de construction suisse cotée en Bourse». Bouygues l'était déjà depuis 1970, et cette entrée à la bourse de Paris a coïncidé avec l'expansion de ses activités à l'étranger. Dans la presse suisse, ces fusions sont présentées comme une stratégie visant une implantation suisse sur le marché international (à travers des partenariats dans des consortiums internationaux, par exemple), ainsi qu'un moyen pour augmenter les marges de bénéfices des actionnaires. Une action présentée comme nécessaire «pour faire face à un marché soumis à l'érosion des prix et à la concurrence étrangère» (*L'Impartial*, 16 novembre 2005), pour Implenia. Une évolution considérée comme indispensable pour une entreprise comme Marazzi, active sur les marchés européens. Ce sont, en effet, les paroles de Bruno Marazzi, président du groupe Marazzi, interrogé par le journal genevois *Le Temps*: «Nous construisons trois stades incluant des hôtels et des zones commerciales pour près de 1,5 milliard d'euros à Augsburg près de Munich, à Vienne et à Budapest. Pour mener à bien ces immenses projets, nous avons besoin d'une entreprise multinationale comme Bouygues. Notre métier est devenu trop complexe pour une entreprise de notre taille» (*Le Temps*, 24 mai 2006).

La naissance d'Implenia marque un tournant dans le secteur. Les grandes et moyennes entreprises se dirigent dorénavant ouvertement vers les prestations de services et délaissent la construction classique à des sous-traitants. Dans une interview publiée dans le journal *Le Temps*, du 19 novembre 2005, titrée: «Christian Bubb: "Ensemble, Zschokke et Batigroup ont la taille critique pour se développer hors de Suisse"», le journaliste Daniel Eskenazi questionne: «La stratégie d'Implenia consistera à se concentrer sur les services, plutôt que sur la construction classique, en raison de marges plus élevées. Quels types de services voulez-vous développer?»

Christian Bubb, à l'époque président de la direction du groupe Zschokke et futur CEO d'Implenia, répond: «Il ne s'agit pas seulement de développer des projets pour les remettre clés en main à des investisseurs. En restant co-investisseurs, nous gardons une influence sur toute la chaîne de valeur. En aval, nous pourrions aussi nous occuper de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles. Nous faisons déjà cela avec Privera, notre filiale qui encaisse un milliard de loyers en Suisse pour le compte de nos clients.»

La «masse (ou taille) critique» désigne en économie la taille que cherche à atteindre une entreprise pour devenir rentable sur un marché donné. La masse critique diffère donc en fonction du segment de construction dans lequel est spécialisée l'entreprise. Les grands travaux – qui sont très souvent des commandes du marché public – demandent une infrastructure et des capacités d'investissements en début de chantiers importants. Dans le bâtiment, ce sont les grandes entreprises qui assument ce rôle et qui sous-traitent ensuite toute une série de tâches – moins rentables – à des entreprises plus petites. Cela crée, inévitablement, des rapports de pouvoir et de subordination entre entreprises adjudicatrices et entreprises prestataires de services.

Engendrer une nouvelle entité, de taille plus importante, permettant une entrée en bourse est, dans les propos de ces dirigeants, inévitable pour augmenter les parts de marché (internationaux) et la capacité d'investissement dans le secteur. Il semble pourtant qu'au-delà de la taille, la concentration d'entreprises permette la diversification des activités. Les nouvelles entreprises qui se joignent au groupe amènent une plus-value, qu'il s'agisse de nouveaux marchés, de savoir-faire spécifiques ou encore de capacités techniques. Ainsi, toujours dans le journal *Le Temps*, du 31 janvier 2006, nous pouvons lire: «Pour se développer, Implenia comptera notamment sur Reuss,

société lucernoise spécialisée dans l'ingénierie, la planification, la technique du bâtiment et l'optimisation de sites. Zschokke l'a acquise fin décembre pour un montant non divulgué. "Avec Reuss, nous visons l'Europe de l'Est, la France, l'Allemagne et l'Autriche. La gestion intelligente de sites commerciaux constitue notre priorité [ndlr : Reuss compte parmi ses clients Migros et Coop]. Cela comprend par exemple l'optimisation de l'utilisation énergétique dans les grandes surfaces, une activité de haute technologie qui rapporte des marges substantielles", explique Anton Affentranger », à l'époque futur président d'Implenia.

Actionnaire principal, le groupe genevois Zschokke réalise, déjà en 2005, plus de 60% de son chiffre d'affaires dans les services (*Tribune de Genève*, 31 janvier 2006). Lors d'un entretien, Christian Bubb déclare : « On constate ainsi que, dans la gestion des actifs, les placements immobiliers prennent de plus en plus d'importance. Pour ne choisir que l'un de nos secteurs d'activité, le *Facility Management* [ndlr : gérance technique d'un immeuble], les marges sont nettement plus élevées que celles de la construction. En outre, ce secteur gagne toujours plus en importance. Il faut dire que les investisseurs en immobilier se montrent toujours plus professionnels et réclament – en matière de techniques de construction ou de développement durable – des produits de plus en plus sophistiqués. »

Ainsi, la construction reste la base des affaires, mais n'est plus l'activité principale. Les grandes entreprises s'orientent désormais davantage vers le développement de projets, la gérance immobilière et la gestion des bâtiments, où les marges semblent plus intéressantes. Les entreprises de taille moyenne empruntent également cette voie. Restent les entreprises plus petites, qui, elles, s'occupent de la base des affaires : la construction. Cela s'explique également par le capital économique, culturel et social de leur dirigeant-es, souvent plus restreint que celui des dirigeant-es et administrateur-rices des groupes plus importants.

Aujourd'hui, les entreprises de taille moyenne (entre 50 et 249 employé-es) et les grandes entreprises (plus de 250 employé-es) représentent, ensemble, environ 30 % de l'emploi dans le secteur, alors qu'elles arrivent difficilement à une part de 3 % du total des entreprises actives dans l'industrie (OFS, 2023b). Autrement dit, il existe une

concentration de la masse salariale du secteur dans les mains d'un nombre très réduit d'entreprises de moyenne à grande taille.

Il s'agit donc d'un secteur où un important pouvoir financier et social se concentre dans les mains d'une partie très réduite des entreprises. La majorité des entreprises du secteur se retrouvent vis-à-vis de ces grandes entreprises dans une configuration de subordination financière. En effet, le fort pouvoir financier de ces entreprises leur permet de gagner l'adjudication de grands travaux, des contrats souvent élevés, financièrement intéressants. Elles sous-traitent ensuite les travaux, en se responsabilisant pour la coordination des entreprises sous-traitantes.

UN MARCHÉ SEGMENTÉ ET CONCENTRÉ

En ce qui concerne la répartition des marchés des entreprises en Suisse, on retrouve, sans surprise, une répartition similaire à ce qui est observé dans l'espace européen de la construction (Bosch, 2012; Bosch et Philips, 2003). Ces répartitions sont étroitement liées au pouvoir financier des entreprises et à la position de pouvoir ou de subordination qu'elles occupent dans l'espace. En reprenant la classification de Gerhard Bosch et Peter Philips (2003), on peut diviser cette répartition en trois grands groupes généraux.

(1) Au top du pouvoir financier, on trouve les grandes entreprises nationales. En nombre très limité, importantes par leur chiffre d'affaires et nombre d'employé-es, elles se spécialisent dans les chantiers des marchés publics nationaux et, parfois, internationaux. En effet, elles possèdent un département financier capable de mobiliser les ressources nécessaires à une infrastructure d'envergure, comme c'est le cas pour les chantiers de travaux publics. Les grandes entreprises agissent souvent avec des contrats d'entreprises totales, surtout sur les marchés publics et pour des travaux de génie civil. Un contrat d'entreprise total prévoit que l'entreprise mandatée assume l'exécution et l'étude du projet de construction. Elle peut charger une autre entreprise de mener à bien l'exécution des différentes étapes du projet, mais c'est à son nom et pour son compte que cela se fait¹⁵. Les grandes

¹⁵ Voir <https://www.kbob.admin.ch/kbob/fr/home/themen-leistungen/dokumente-entlang-des-beschaffungsablaufs.html>

entreprises peuvent également agir comme entreprises générales, c'est-à-dire qu'elles s'engagent à exécuter un projet de construction dont l'étude a déjà été effectuée. Les entreprises générales peuvent, parfois, assumer l'élaboration du projet d'exécution, mais n'exécutent pas leur propre projet. Dans le cas d'un contrat d'entreprise générale, l'entreprise fait exécuter une partie ou l'ensemble des travaux à des tiers. Ces tiers, c'est souvent ce que l'on entend par « sous-traitants » qui sont, en général, de plus petites entreprises. Ces dernières leur sont donc subordonnées. Les entreprises générales sont souvent de grandes entreprises ou des communautés de travail (consortium) de plusieurs PME (c'est aussi possible pour une entreprise totale).

(2) Celles qui subissent davantage de fluctuations : les entreprises moyennes. Davantage vulnérables aux crises, à la concurrence et aux rachats par les grandes entreprises en cas de ralentissement du marché, elles agissent surtout sur les marchés spécialisés ou régionaux, comme entreprises générales. Elles investissent de manière importante dans leur personnel et cadres techniques : gestionnaires, architectes, ingénieur-es, urbanistes, dessinateur-rices, planificateur-rices, projeteur-rices et technicien-nés. Elles sont souvent capables d'assurer le gros œuvre et recourent à des sous-traitants pour une partie de la production (le ferrailage et le coffrage par exemple) ou à des travailleur-ses temporaires encadrés par des ouvriers fixes.

(3) Le reste du marché est composé de petites et de microentreprises. Également plus vulnérables, elles occupent une position de subordination : aux entreprises, aux entités et aux privés qui font appel à leurs services. Elles forment l'écrasante majorité des entreprises actives dans le secteur. Très nombreuses, elles se spécialisent dans des tâches spécifiques de la production. Elles sont essentiellement actives sur les marchés régionaux avec peu de capital et peu d'employé-es, en comparaison avec d'autres industries. Elles travaillent le plus souvent en sous-traitance pour des entreprises plus importantes ou pour des particuliers. La petite taille des entreprises limite la perte de capital possible dans un secteur marqué par une dynamique cyclique et s'explique également par une forte spécialisation des tâches dans le secteur (Bosch, 2012). En effet, en partant des nouvelles constructions jusqu'aux rénovations, transformations et montage de bâtiments préfabriqués, le secteur semble toucher tous les domaines de notre vie quotidienne : bâtiments résidentiels, bâtiments industriels, usines, ateliers, hôpitaux, écoles, bureaux, hôtels, magasins, centres

commerciaux, restaurants, salles de sport, parkings, entrepôts, bâtiments religieux, autoroutes, ponts, tunnels, voies ferroviaires, aéroports, ports, barrages, systèmes d'irrigation, d'assainissement, oléoducs, lignes électriques et de télécommunications, réservoirs, stations d'épuration et de pompage, etc. La liste est longue ! De plus, ces domaines renferment une liste d'activités impressionnante et plutôt diversifiée du point de vue des exigences techniques (démolition, forage, installation, montage, isolation, revêtements, peinture, finition, etc.). Une pléthore de tâches qui explique aussi le nombre important d'entreprises et d'emplois du secteur.

Ce recours grandissant à la sous-traitance comme forme d'organisation du travail, surtout depuis la fin des années 1990 (Jounin, 2006c, 2008a), qui touche la Suisse (Kelley, 2017), est problématique. En effet, dans ces entreprises, le recrutement d'une main-d'œuvre précaire et peu formée ainsi que des régulières violations des conventions collectives sont observés plus souvent (Kelley, 2017). Leur position dans l'espace des chantiers est subordonnée à celle des entreprises dont elles ont remporté les appels d'offres en pratiquant les prix les plus bas, voire « irréalistes » (Kelley, 2017) et avec qui elles entretiennent des rapports de pouvoir déséquilibrés.

QUAND L'ESPRIT DE FAMILLE QUITTE L'ENTREPRISE : LE RÉCIT DE LENA

L'industrie de la construction n'a pas échappé à la financiarisation qu'ont connue les entreprises suisses ces dernières années (David *et al.*, 2015; Mach *et al.*, 2002; Bühlmann et Ménard, 2023). Une des conséquences de ce phénomène est la distanciation des prises de décision : les stratégies opérationnelles, les politiques de personnel et les lieux de production ne sont plus décidés et définis par une structure ancrée dans la réalité suisse (Bühlmann et Ménard, 2023). Je ne me lancerai pas dans une analyse approfondie de ce phénomène, ce n'est pas ici mon propos. Cependant, j'aimerais relever que certains de ces effets sont perceptibles dans les récits des personnes qui ont

vécu ce changement pendant qu'elles étaient en emploi. C'est le cas, par exemple de Lena, que nous retrouverons loin.

Lena est assistante administrative dans une entreprise générale. Au moment de l'entretien, l'entreprise pour laquelle elle travaille est aux mains d'une holding étrangère depuis cinq ans. La direction a changé et « les personnes qui aimaient l'esprit familial d'avant n'ont pas supporté ou ne trouvaient plus leur place ». En utilisant des termes anglais, Lena pointe l'accroissement du nombre de contrôles, surtout « financiers » qui augmentent sa charge de travail : « Il y a beaucoup de *listing*, de *reporting* à faire, par mois. Parfois, c'est le chef de projet qui fait, parfois, il dit : "fais". Donc ça, c'est pour Zurich et plus haut, en Inde, il y a d'autres *listings*, *reportings* à tenir à jour parce que notre direction départementale le veut » ; « Il y a un certain ras-le-bol qui s'installe ».

C'est donc souvent une gestion patriarcale des relations avec les employé-es qui disparaît au profit d'une relation plus bureaucratique et distancée. L'impact, du côté des employé-es, est multiple : désengagement, sentiment d'abandon, perte d'autonomie.

Fragmentation des statuts de la main-d'œuvre

Un peu plus d'un tiers des travailleurs et travailleuses de l'industrie de la construction n'ont pas la nationalité suisse. Selon les chiffres de l'ESPA, les étranger-ères – principalement d'origine européenne (plus de 70 % des personnes d'origine étrangère travaillant dans le secteur de la construction en Suisse sont originaires d'un pays appartenant à l'Union européenne) – composent, depuis 2009, un peu plus de 30 % des effectifs. Les personnes originaires du Portugal, d'Italie et d'Allemagne sont les plus nombreuses sur les chantiers. Les Portugais-es représentent quasiment 30 % des étranger-ères et 10 % des personnes totales qui travaillent dans la branche. Quasiment une personne qui travaille dans le secteur sur dix a la nationalité portugaise. C'est plutôt important. Viennent ensuite les Italien-nes, avec un peu plus de 6 % des effectifs totaux et un peu moins de 20 % des effectifs étrangers, puis les Allemand-es avec 3 à 4 % des effectifs totaux et un taux autour des 10 % de la proportion d'étranger-ères. Tous ces taux ont peu fluctué en dix ans.

Selon les chiffres de la Statistique de l'emploi (Statem), le secteur¹⁶ compte une moyenne annuelle de 5 % d'emplois occupés par des femmes, un pourcentage qui est resté stable au cours du temps (2004-2021)¹⁷. Ce pourcentage diffère légèrement si on se réfère à d'autres statistiques. Ainsi, selon les chiffres de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA)¹⁸ et ceux de la Statistique de la population active (SPAO), la population active du secteur de la construction se compose d'un peu plus de 10 % de femmes, dont plus de 85 % sont suisses. Les chiffres de la Statem renseignent essentiellement les emplois à plein temps, alors que ceux de l'ESPA renseignent sur l'activité professionnelle. La SPAO se base sur l'ESPA. On peut faire l'hypothèse que quelques femmes travaillent à temps partiel ou alors – s'agissant souvent d'entreprises familiales – qu'elles « donnent un coup de main de temps en temps » sans faire partie officiellement du personnel. Étant donné la faible représentation des femmes dans les métiers de la construction et la nature échantillonnée de l'enquête ESPA, il est difficile d'obtenir des estimations précises à partir d'un nombre restreint de cas.

Revenons maintenant à la crise qui a touché le secteur dans les années 1990 en Suisse. Je l'ai déjà souligné : cette crise a provoqué des licenciements importants dans le secteur de la construction, mais aussi dans ceux du commerce, de l'hôtellerie et de la restauration (Flückiger, 1998; Weber, 2001). Ces secteurs sont traditionnellement très demandeurs de main-d'œuvre étrangère. Dans les années 1970, les statuts administratifs de ces migrant-es étaient principalement temporaires et l'assurance chômage n'était pas obligatoire (Afonso, 2005). Beaucoup de ces travailleur-ses n'ont pas eu droit à un renouvellement de leur permis de travail annuel (Piguet et Mahning, 2000), lors du pic de chômage qui a suivi la crise pétrolière. Ces personnes ont dû quitter le pays¹⁹

¹⁶ Lettre F de la NOGA (Nomenclature générale des activités économiques) : activités de construction générale et de construction spécialisée de bâtiments et de génie civil.

¹⁷ Source : OFS, Statistique de l'emploi (Statem) (mes propres calculs [NOGA 41-43], <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/industrie-services/entreprises-emplois/statistique-emploi.html>)

¹⁸ OFS, Personnes actives occupées par sections économiques et selon différentes nationalités, moyennes (2003-2020) (mes propres calculs). <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/population-active/statut-marche-travail.html>

¹⁹ « À partir du début de l'année 1975, les conséquences du premier choc pétrolier frappent la Suisse avec un certain retard sur les autres pays européens mais avec une grande force. Entre 1974 et 1977, 15,8 % des emplois sont supprimés dans l'industrie, environ 10 % dans l'économie nationale au total. La Suisse est ainsi le pays de l'OCDE qui perd la proportion d'emplois la plus élevée » (Piguet et Mahning, 2000, p. 19).

(67% des travailleur-ses licencié-es sont étranger-ères, *ibid.*). Le taux de chômage est donc resté stable en Suisse (Afonso, 2005). Dans les années 1990, la situation change. Le taux de chômage de la population étrangère « s'accroît de manière particulièrement forte » (Piguet et Mahning, 2000, p. 33). La plupart des migrant-es jouissent alors de permis de travail plus stables (Afonso, 2005). Les pays des ressortissant-es ont fait pression sur la Suisse. Bien que le régime migratoire soit toujours un régime de contingentement, par des quotas établis annuellement par le Conseil fédéral, la population étrangère s'est stabilisée. Les permis d'établissement sont plus nombreux. La perspective d'un accord de libre-échange avec l'Union européenne est également déjà en discussion (Afonso, 2005).

Ces emplois perdus couplés à une augmentation de la sous-traitance et du recours au travail temporaire – également observé dans la branche de la construction – créent des tensions croissantes et une augmentation des formes de travail précaire sur les chantiers (Kelley, 2017). L'accord de libre circulation avec l'Union européenne, mis en place au début des années 2000, a été accompagné de mesures de surveillance et de contrôle du marché. L'application de ces mesures, bien qu'elle soit encadrée par une institution étatique (SECO), dépend des relations entre partenaires sociaux et n'empêche pas l'augmentation des autorisations de travail frontalier et de (très) courte durée permises par ce nouveau cadre légal (Kelley, 2017; Pelizzari, 2017). Ces changements législatifs, accompagnés d'une transformation industrielle et d'une fragmentation du travail qui favorise le recours à la sous-traitance et au travail temporaire, voient l'émergence de trois types de figures ouvrières sur les chantiers suisses (Kelley, 2017) : le travailleur fixe, de plus en plus rare, le travailleur temporaire, et le travailleur sous-traitant (des micro et petites entreprises). Ce dernier est parfois payé à la tâche ou à la capacité de production. Il est également moins intégré aux dynamiques sociales du chantier (Kelley, 2017). En plus de l'affaiblissement des syndicats, c'est donc aussi une fragmentation des statuts ouvriers qui est observée dans le secteur, mis de plus en plus en concurrence pour des postes de plus en plus précaires.

ÂGE ET RETRAITE ANTICIPÉE DANS LA CONSTRUCTION

En ce qui concerne la répartition par âge de la force de travail²⁰, plus de 60 % des travailleurs et travailleuses ont entre 25 et 54 ans. Le taux de ceux et celles de plus de 65 est dérisoire (un peu plus de 2 %). Au-delà du nombre extrêmement élevé de morts professionnelles et d'accidents de travail, il faut savoir que la convention collective de travail nationale permet aux travailleur·ses de la construction de bénéficier d'une retraite anticipée à 60 ans depuis juillet 2003. Cette retraite est régie par la convention collective de travail pour la retraite anticipée dans le secteur principal de la construction (CCT RA) pour « tenir compte de la sollicitation physique des travailleurs du secteur principal de la construction et [...] atténuer les maux dus à l'âge qui y sont liés et [...] permettre au personnel de chantier une retraite anticipée financièrement supportable » (CCT RA, préambule). Il s'agit, en réalité, d'une rente transitoire entre les 60 ans du·de la travailleur·se et l'âge légal de la retraite²¹, qui est soumise à la cotisation AVS. À l'âge de la retraite, ce sera la chute dans le régime ordinaire de l'AVS, avec une perte de revenu mensuel importante. Les règles d'attribution ont quelque peu changé depuis début 2025. Cela est dû à la mise en place de mesures d'assainissement de la caisse. Dorénavant, pour avoir droit à cette rente²², la personne doit avoir cotisé pendant au moins 10 ans pendant les 25 dernières années et de manière ininterrompue pendant les sept dernières années précédant le versement des prestations dans une entreprise de la construction. Elle doit également renoncer définitivement à toute activité lucrative (des exceptions sont prévues). Le droit aux prestations est maintenu²³ en

²⁰ OFS, Personnes actives occupées par sections économiques et selon les groupes d'âges, moyennes (1991-2020), source : ESPA (mes propres calculs).

²¹ La période de prestation est restreinte aux cinq dernières années avant l'âge ordinaire de la retraite AVS (CCT RA, art. 12, al. 2). Cela veut dire que si l'âge de la retraite est relevé en Suisse (actuellement il est fixé à 65 ans), l'âge pour avoir accès à cette retraite anticipée sera également relevé.

²² Une rente complète n'est possible qu'avec 20 années de cotisations sur une période de 25 ans. Les autres cas de figure donnent droit à une rente réduite.

²³ La personne doit de toute façon avoir au moins cotisé 10 ans pendant les 25 dernières années pour avoir droit à une rente (qui sera toutefois une rente réduite).

cas de chômage de maximum deux ans et en cas de travail intérimaire pour une entreprise de la construction, au cours des sept dernières années (valable pour les deux situations). Ces conditions peuvent faire penser à une banalisation du chômage et du travail intérimaire en fin de carrière dans le secteur. De plus, le financement de cette rente est permis par un prélèvement de cotisation mensuelle de 2,25 % sur le salaire de l'employé-e et par le versement à la caisse dédiée de 6 % du salaire du travailleur par l'employeur (en 2025, le taux de l'employeur a été relevé de 5,5 % à 6 %). Le financement des prestations est effectué selon le système de la répartition des capitaux de couverture. C'est un système similaire au fonctionnement de l'AVS, où les actifs cotisent pour financer les rentes des personnes retraitées. La multiplication des microentreprises dans ce secteur, souvent dotées de ressources financières limitées, soulève des interrogations quant à la pérennité du système et à la viabilité des carrières temporaires sur une longue durée.

Renouvellement de la main-d'œuvre

Le secteur de la construction est celui qui forme le plus d'apprentis en pourcentage des emplois du secteur secondaire (OFS, 2024a). C'est aussi celui qui a le plus haut taux de places d'apprentissage (le taux d'apprentissage est calculé en divisant le nombre d'apprentis par le nombre d'emplois équivalents plein-temps), tous secteurs confondus. En 2019, par exemple, selon l'OFS, le secteur de la construction comptait un taux de 7,7 % de places d'apprentissage – soit 26 396 apprentis pour 341 524 emplois équivalents plein-temps. Le secteur qui vient ensuite est celui de la « santé humaine et action sociale » avec un taux de 6,8 %, puis celui du « commerce et de la réparation d'auto et de moto » avec 6,3 % de taux de places d'apprentissage. Ainsi, parce qu'il s'agit de la branche qui, visiblement, forme le plus d'apprentis par rapport à sa force de travail, je pourrai dire qu'il s'agit de la branche avec le plus haut taux de renouvellement de main-d'œuvre de l'économie suisse. Cependant, ce serait oublier que le taux de rupture d'apprentissage est plutôt élevé dans le secteur (Deppierraz, 2023). Le taux de résiliation des contrats d'apprentissage dans le domaine « construction

et génie civil» est de 30 %²⁴. Si le secteur ne figure pas dans le peloton de tête des domaines qui souffrent le plus de ruptures de contrat d'apprentissage – «services de soins de beauté et de coiffure» (39 %); «hôtellerie et services de restauration» (38 %); «électricité et énergie» (35 %) –, il s'en trouve très proche.

La difficulté à recruter de la main-d'œuvre qualifiée pour le secteur est régulièrement débattue dans les médias. Pourtant, selon les chiffres de l'OFS (2022), le taux de difficulté à recruter des «personnes qualifiées» dans le secteur de la construction est resté stable depuis plusieurs années. De 2004 à 2021, ce taux s'est toujours retrouvé entre 20 % et 30 %. C'est le taux le plus bas des métiers du secteur secondaire, un taux proche de celui qu'affichent les branches du secteur tertiaire. De même, toujours selon les chiffres de l'OFS²⁵, en moyenne, 7,7 % des établissements du secteur ont déclaré rencontrer des difficultés à recruter ou ne pas avoir trouvé du personnel avec une formation de type apprentissage²⁶. En revanche, en moyenne, 58 % des entreprises ont déclaré ne pas avoir recherché du personnel avec une formation de type apprentissage. Ce manque d'intérêt pour les profils de type CFC (certificat fédéral de capacité) peut être le signe d'une réalité où les connaissances s'acquièrent plutôt «sur le tas» (nous le verrons plus en détail plus loin). Le secteur de la construction est donc celui qui forme le plus d'apprenti-es par rapport à sa force de travail, mais aussi un de ceux qui présentent les taux les plus élevés de résiliation de contrat de formation initiale. C'est aussi un secteur qui, dans le débat public, valorise la formation professionnelle, mais qui, paradoxalement, dans la pratique, semble peu la rechercher.

²⁴ Selon l'OFS (Deppierraz, 2023), 24 % des apprentis ayant commencé un apprentissage en 2018 ne l'ont pas terminé. 79 % de ces personnes ont recommencé un apprentissage par la suite. Pour le secteur de la construction, le taux de réentrée est de 76 %.

²⁵ Source: OFS, Statem, «Difficultés de recrutement de personnel avec formation de type apprentissage selon certaines divisions économiques et par grande région», pour la question: «Personnel avec une formation de type apprentissage a été trouvé avec difficulté», années: 2009-2021.

²⁶ C'est aussi en moyenne 5,7 % des entreprises qui déclarent avoir trouvé facilement du personnel avec une formation de type apprentissage et en moyenne 28 % de non-réponses (chiffre de 2004 à 2021).

Un taux terriblement élevé d'accidents et de maladie du travail

Accidents et maladies professionnelles touchent fortement le secteur du bâtiment, et les travailleur·ses du gros œuvre en particulier²⁷. Les mesures de sécurité mises en place sur les chantiers sont rarement discutées et négociées par ceux et celles qui travaillent. Elles sont le plus souvent unilatéralement imposées par les directions et justifiées par des mesures techniques (Jounin, 2006a). La marge de manœuvre et de pouvoir du·de la travailleur·se sur la sécurité de son propre corps est fortement limitée. C'est une situation de domination latente qu'il convient également de prendre en compte dans l'analyse.

Selon le rapport du Service de centralisation des statistiques de l'assurance accidents (Suva, 2021), le secteur de la construction possède, en comparaison avec les autres branches économiques, une moyenne terriblement élevée de cas de décès et de rentes d'invalidité pour cause d'accidents. En 2019, les accidents professionnels dans la branche de la construction représentent plus de 50 % des accidents du secteur secondaire et 20 % des accidents totaux. Deux accidents sur dix ont lieu dans le secteur de la construction. La moyenne des années 2012-2016 pour la branche est de 28 décès, contre une moyenne d'un à trois décès pour les autres branches d'activité du secteur secondaire. 345 rentes d'invalidité ont été attribuées contre une moyenne allant de 4 à 43 pour les autres branches. Plus récemment, pour l'année 2019 uniquement, ce sont 334 rentes pour invalidité (Construction [NOGA 41-43]), dont 12 pour cause de maladie professionnelle (le taux le plus élevé de toutes les branches d'activité économique), qui ont été attribuées et 69 décès recensés, dont 47 pour cause de maladie professionnelle. Seules les branches « arts, spectacles et activités récréatives²⁸ », avec 0,9 % des assuré·es et un taux de risque de 174,6 pour 1000 travailleurs plein temps et « activités liées à l'emploi²⁹ », avec 2,5 % des assuré·es et un

²⁷ Le taux de risque pour 1000 travailleur·ses dans le domaine du gros œuvre et du génie civil – qui représentent 2,6 % des assuré·es plein temps – est de 151,2; le taux pour le domaine des travaux de construction spécialisés (second œuvre) – qui représente 5,4 % des assuré·es plein temps – est de 163,8. Le secteur primaire, qui ne représente que 0,8 % des travailleur·ses assuré·es, souffre d'un risque de 141,9 pour 1000 travailleur·ses à plein temps; le secteur secondaire, avec 25,2 % des assuré·es, un risque de 92,6 pour 1000 travailleur·ses à plein temps; le secteur tertiaire, qui lui couvre 74 % des travailleur·ses assuré·es, souffre, lui d'une moyenne de 52,3 pour 1000 travailleur·ses à plein temps. C'est le taux le plus bas (Suva, 2021).

²⁸ Nomenclature générale des activités économiques (NOGA 2008), code 90-93.

²⁹ *Ibid.*, code 78.

taux de 151,6 pour 1000, ont un taux plus élevé. Il faut savoir que cette dernière comprend les activités des agences de placement de main-d'œuvre, très actives dans le secteur. En effet, depuis les années 1990, le secteur de la construction vit un recours grandissant aux entreprises prestataires de travail temporaire. Cette main-d'œuvre se démarque par une forte composante migratoire (et européenne).

Selon les recherches de Jean-Pierre Tabin, Isabelle Probst et George Waardenburg, le risque d'accident professionnel est «une dimension à part entière de l'activité productive» (Tabin *et al.*, 2008). C'est un phénomène social dont les risques «sont structurés par des rapports sociaux (de genre et de domination) et donc répartis de manière inégalitaire dans la société» (2008). Les observations des chiffres disponibles nous le confirment. En effet, selon le rapport de la Suva, dans le secteur de la construction, «la répartition des différents processus d'accidents n'a guère évolué au cours des dix dernières années» (Suva, 2021, p. 40). «Dérapage, glissement, dévaler en glissant» est l'accident professionnel le plus enregistré (28,1%) entre 2015-2019 et son incidence augmente à proportion de l'âge. C'est également celui qui génère le plus de coûts. Il est suivi de près par «être atteint, recevoir un contrechoc, être enseveli» (25,3%).

L'ampleur de l'atteinte à la santé d'origine professionnelle est très importante et ne se limite pas aux accidents. «La part des maladies professionnelles dans les cas de décès a connu une hausse dramatique ces dernières années et poursuit sa forte augmentation» (Suva, 2021, p. 53). Les travailleur·ses du secteur de la construction sont fortement touché·es. Les maladies les plus courantes recensées sont les maladies de l'appareil locomoteur; les dermatoses (causées par des substances allergènes comme la résine époxy, les huiles minérales et additifs, les réfrigérants synthétiques, le ciment, etc.); les lésions auditives et la surdité (avec «une augmentation fulgurante au cours des dernières années»); les maladies oculaires (exposition à la poussière et aux substances chimiques); les maladies des voies respiratoires; les cancers professionnels et les maladies dues à l'amiante.

Alors que, depuis le début des années 1990 et jusqu'en 2005, le nombre de cas d'accidents et de maladies professionnelles diminuait de façon quasi continue (un taux 30 % plus bas en 2005, que celui enregistré au début des années 1990), depuis 2005, le nombre d'accidents suit à nouveau une tendance à la hausse. L'année 2005 signe une forte reprise d'activité pour la construction, ce qui peut avoir un impact sur les chiffres. Pourtant, «en 2019, c'est 8 % de plus d'accidents et maladies

professionnelles enregistrés qu'en 2005» (Suva, 2021, p. 16). Selon ce même rapport, les entreprises qui occupent moins de 2,2 travailleur·ses à plein temps représentent les trois quarts des entreprises assurées. Elles n'emploient cependant que 5 % des assuré·es plein temps et ne déclarent aucun accident professionnel ou non professionnel au cours de l'année. Il est rajouté : « les coûts d'un unique accident grave peuvent s'avérer largement supérieurs à la masse salariale d'une microentreprise » (2021, p. 10). Il est donc probable que les chiffres disponibles ne reflètent qu'une partie de la réalité des accidents et des maladies de travail dans l'industrie de la construction.

Une représentation syndicale en perte de pouvoir

Le secteur est également marqué par un investissement important des entreprises dans la planification, l'investissement et l'organisation de chantier, une grande partie de la production étant sous-traitée. Les grandes et moyennes entreprises ont favorisé l'investissement dans leur structure organisationnelle au détriment de leur structure productive. Ces évolutions nuisent à une représentation syndicale importante et la Suisse n'échappe pas à la baisse du taux total de syndicalisation observé depuis la fin du XX^e siècle en Europe (Baumberger, 2021) (OCDE, 2022; OFS, 2024). La Suisse se place dans le groupe des pays où moins de 25 % de la population active est syndiquée et où les taux continuent de chuter doucement (Baumberger, 2021). Selon l'OCDE, en 2018, c'est même autour des 14 % que se situe le taux de la population active syndiquée en Suisse, une moyenne plutôt basse parmi les pays d'Europe. L'Union syndicale suisse (USS) – la principale organisation faîtière syndicale – fait le même constat : par rapport aux chiffres de la population active dressés par l'OFS, le taux de syndicalisation en Suisse chute autour de 18 % en 2018 (15,77 % en 2023) (Preisser, 2018, 2023), alors qu'il était environ de 24 % au début des années 2000 (Ackermann et Moser-Brossy, 2007)³⁰. Nous pouvons remarquer cette lente chute avec les chiffres mis à disposition par l'OFS (2024), qui reprend les chiffres de l'USS concernant le nombre d'affiliés entre 2005 et 2022 (fig. 4).

³⁰ C'est en 2007 (année de crise financière mondiale) qu'on observe une chute plus prononcée, le taux passant de 24 % (un taux plus ou moins stable depuis le début des années 2000) à 22,8 % (Rüegger et Ackermann, 2012), puis baissant doucement jusqu'à 15,77 % en 2022 (Preisser, 2023).

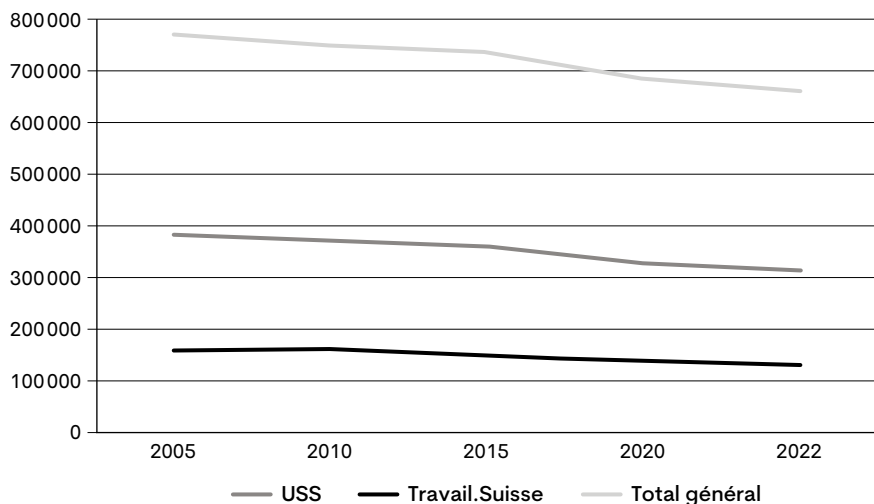


FIGURE 4 Évolution du nombre de personnes affiliées à un syndicat³¹ en Suisse de 2005 à 2022 (source : OFS, 2024).

Cette baisse des effectifs est en partie due aux défis rencontrés par les organisations syndicales suisses depuis la fin des années 1990 : une récession qui a fortement touché des secteurs traditionnellement très syndiqués (construction et industrie avec des licenciements importants) ; un changement de positionnement des politiques patronales vers une plus grande libéralisation du marché et un assouplissement de sa réglementation ; l'ouverture de la Suisse au marché européen et à sa main-d'œuvre (Mach et Trampusch, 2011 ; Oesch, 2008). Aussi, comme les fusions syndicales des années 1990 et 2000 se sont plutôt faites sur des affinités personnelles et politiques (Mach et Trampusch, 2011)³² et non dans une logique de rassemblement par secteur ou par branche d'activités, il existe, dans le champ syndical suisse, une concurrence entre syndicats pour la représentation des travailleur·ses. L'espace syndical suisse se caractérise donc par une affiliation politiquement stable³³, mais aussi par une structure épar-

³¹ L'USS (Union syndicale suisse) et Travail.Suisse sont les deux principales organisations faîtières syndicales suisses.

³² Pour plus de détails sur ces fusions syndicales du début du XX^e siècle, et notamment sur le rôle des syndicats chrétiens, se référer à Mach et Trampusch, 2011.

³³ Dans le cadre d'une démocratie directe, comme c'est le cas en Suisse, cette affiliation politique offre également aux syndicats un levier d'action politique supplémentaire à travers la possibilité d'organiser des référendums sur des lois qu'ils souhaitent proposer ou auxquelles ils s'opposent (Oesch, 2011).

pillée, contrairement aux organisations patronales qui, elles, connaissent et revendiquent une cohésion forte (Eichenberger, 2016; Eichenberger et Mach, 2011; Oesch, 2011). Le secteur de la construction n'échappe pas à la tendance européenne et nationale de baisse des affiliations à des syndicats (Preisser, 2021). Pourtant en Suisse, encore aujourd'hui, les affiliés de l'industrie de la construction constituent – contrairement à d'autres pays d'Europe comme le Danemark ou la Suède qui, eux, connaissent une importante organisation syndicale du secteur public – la principale force syndicale organisée (Mach et Trampusch, 2011).

Pour finir, en Suisse, comme dans d'autres pays jouissant de conventions nationales avec force obligatoire générale, les conventions collectives représentent une institution supplémentaire du marché du travail. La tâche de coordination de l'application de la convention collective nationale au niveau suisse, pour le gros œuvre, est attribuée à la Commission paritaire suisse d'application du secteur principal de la construction (CPSA)³⁴ qui est formée à parts égales de membres d'organisations d'employeurs, ici, la Société suisse des entrepreneurs, et d'organisations de travailleurs et travailleuses, ici les syndicats UNIA et SYNA. Ensuite, les cantons et la Confédération ont chacun une commission tripartite (CT)³⁵ au sens de l'art. 360b du Code des obligations (CO), composée de représentants des partenaires sociaux et du canton ou de la Confédération. Les CT sont responsables des contrôles aussi bien des employeurs suisses que des employeurs étrangers. Elles délèguent leurs compétences de contrôle sur les chantiers aux commissions paritaires. Le nombre de contrôles à effectuer par canton est fixé dans le cadre des accords de prestations entre la Confédération et les cantons. Le second œuvre est organisé régionalement, avec des conventions collectives propres, également étendues au niveau national, mais avec des différences d'applications territoriales.

Cette spécificité organisationnelle des relations de travail au niveau local et professionnel a été pointée comme une des raisons du niveau élevé de protectionnisme professionnel collectif (Trampusch, 2020). En effet, bien qu'une organisation au niveau fédéral existe

³⁴ Avec les 23 commissions paritaires locales, en étroite collaboration avec le SECO.

³⁵ Une commission tripartite est une organisation composée de trois délégations de membres représentant en nombre égal les partenaires sociaux : employeurs et travailleur-ses, et l'administration publique. Elle observe le marché du travail au niveau fédéral ou cantonal et mène des investigations. Elle propose des mesures correctives en cas de constatation de sous-enchère abusive et répétée dans une branche (voir art. 360b du Code des obligations).

depuis longtemps, les associations patronales et syndicales sont d'abord organisées au niveau local avec des associations présentes dans chaque canton de Suisse, et cela depuis la fin du XIX^e siècle (Trampusch, 2020). Ainsi, bien qu'employant un nombre élevé de personnels étrangers depuis la fin du XIX^e siècle, le secteur suisse jouit d'une structure des relations salariales qui a réagi très tôt à la mobilité croissante de la main-d'œuvre en protégeant le marché du travail par des politiques de régulation des entrées (Trampusch, 2020). Il n'est pas ici question d'interdiction stricte à l'entrée de la main-d'œuvre et des entreprises, mais bien d'un ensemble de politiques de régulation qui fixent des conditions à remplir pour accéder aux marchés de la construction. Des mécanismes de contrôle, souvent appliqués *ex-post* (comme le contrôle des salaires et des qualifications), influencent indirectement les conditions d'intégration des travailleur·ses et des entreprises étrangères. C'est d'ailleurs cette ouverture européenne – et la libre circulation des biens et des personnes qui l'accompagne – qui a renforcé la collaboration tripartite : en échange d'un meilleur accès au marché commun, une augmentation de la couverture des accords collectifs a pu être négociée et l'importance des salaires minimums soulignée (Oesch, 2011; Pelizzari, 2017).

Dans les faits, ce nouveau régime migratoire a eu des effets sur la pression exercée sur les salaires dans le secteur de la construction et du bâtiment, surtout pour les jeunes diplômé·es et les travailleur·ses âgé·es sans diplôme, ainsi que sur le pouvoir de négociation des syndicats (Pelizzari, 2017). En effet, le modèle de partenariat social entre syndicats et employeurs est remis en cause depuis les modifications récentes du marché qui ont favorisé une augmentation du travail précaire et modifié les dynamiques des chantiers en segmentant les ouvriers en catégories de travailleur·ses mises en concurrence sur un marché, accompagné, mais, finalement peu contrôlé (Kelley, 2017; Pelizzari, 2014, 2017).

De plus, le relativement faible taux de syndicalisation en Suisse est couplé à un taux de couverture des conventions collectives particulièrement faible (50 %³⁶) par rapport aux autres pays d'Europe de l'Ouest (SECO, 2014; USS, 2016). Un taux supérieur au taux de syndicalisation,

³⁶ Selon les institutions, le chiffre diffère un peu. «Selon les calculs du secrétariat d'État à l'économie (SECO), le taux de couverture pour 2018 atteint 50 %. En utilisant une méthode légèrement différente, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) fait état d'un taux de couverture de 45 % pour la même année » (Baumberger, 2021, p. 41). Selon le Bureau international du travail (OIT, 2023), le taux de couverture de la négociation collective, pour le secteur privé et public, est estimé à 47,7 % pour l'année 2018.

comme dans plusieurs pays européens (Baumberger, 2021), mais insuffisant pour garantir une protection efficace du salariat. Néanmoins, la différence importante entre le taux de syndicalisation et la couverture des conventions collectives s'explique surtout lorsque les conventions collectives sont étendues au niveau national et jouissent d'une obligation d'application pour tous les acteurs d'une branche, comme c'est le cas pour la branche principale de la construction en Suisse. C'est également le cas pour la convention collective nationale de travail pour l'hôtellerie-restauration pour les hôtels, restaurants et cafés. D'ailleurs, selon le SECO³⁷, les conventions les plus importantes, dont le champ d'application est étendu au niveau national et cantonal, sont celles de la branche du travail temporaire (dont l'étendue nationale et cantonale de la CCT dans son état actuel est renouvelée depuis le 1^{er} janvier 2012), celle pour les hôtels, restaurants et café, ainsi que la convention nationale pour le secteur principal de la construction. Ces conventions concernent, en 2023, quelque 37 177 employeurs et 681 174 travailleurs et travailleuses.

Cette protection collective masque des relations asymétriques entre patronat et syndicats, la balance penchant davantage du côté des organisations patronales. Les syndicats, en Suisse, ne disposent d'aucun financement ou subvention publique (Oesch, 2011). Même dans le financement des accords collectifs et des structures mandatées pour s'assurer de leur application, c'est aux employeurs qu'il revient de prélever les contributions de solidarité qui servent au financement des fonds et commissions tripartites (gérés à parts égales par les représentants des employé-es, des employeurs et de l'État). Bien que le financement des syndicats, en Suisse, dépende principalement des cotisations de ses membres, une partie provient également des contributions de solidarité (Oesch, 2011). Ces contributions sont prélevées par les employeurs sur les salaires des travailleurs et travailleuses. Elles sont perçues dès qu'une convention collective de travail existe pour la branche d'activité concernée. Cependant, une partie de ces contributions est redistribuée par les organisations syndicales aux membres syndiqué-es qui paient leur cotisation syndicale et leur contribution professionnelle³⁸. De plus, contrairement à d'autres pays d'Europe, il n'y a pas de comité d'entreprise obligatoire en Suisse. La représentation syndicale n'est pas

³⁷ https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Gesamtarbeitsvertraege_Normalarbeitsvertraege.html/

³⁸ <https://unia.ch/fr/membres/remboursement-contribution-professionnelle>

ancrée au niveau des entreprises, mais au niveau des commissions tripartites divisées par branches économiques. Le pouvoir de négociation des syndicats dépend donc largement de leur capacité à recruter et à maintenir une base d'affiliés importante qui transcende les dépendances patronales. En effet, même si les syndicats, en Suisse, ont (et ont eu) un rôle important dans l'élaboration des politiques liées à l'emploi – notamment dans l'élaboration de la loi sur le chômage et la mise en place de caisses de chômage (Tabin, 2011; Tabin et Togni, 2013) –, les changements et l'affaiblissement qu'ils ont subis, à la suite des crises économiques de ces dernières années, les ont poussés à investir davantage le champ politique, notamment en renouvelant les profils des dirigeant-es, privilégiant des profils davantage politisé-es et diplômé-es, et en utilisant davantage les instruments de la démocratie directe (Fillieule *et al.*, 2019; Widmer, 2007). L'augmentation de la présence médiatique va de pair avec cette évolution (Oesch, 2011). Elle leur permet non seulement de faire pression sur les partenaires patronaux, mais aussi de contrecarrer quelque peu l'affaiblissement de leur position et du nombre de leurs affilié-es depuis les années 1990. Cette stratégie d'exposition publique favorise la visibilité, ce qui s'avère pertinent pour attirer l'attention de l'opinion publique ainsi que pour faciliter le recrutement de nouveaux membres (Widmer, 2007).

Le secteur de la construction se caractérise par une segmentation importante des entreprises et des emplois. Il y a d'un côté les entreprises avec du pouvoir financier et du personnel, ce qui leur confère une position de domination sur le marché. De l'autre côté, on trouve les entreprises plus petites, au pouvoir financier et humain limité, subordonnées à ces entreprises plus importantes. Les grandes entreprises, en nombre très limité, ont cependant un effet dominant sur les prix, l'emploi, la représentation d'intérêts et les négociations collectives. De plus, le recours grandissant à la prestation de service (sous-traitance et travail temporaire) change progressivement la relation de travail: le salariat tend à diminuer au profit de cette nouvelle configuration. Pour les salarié-es, il existe d'une part des emplois permanents à durée indéterminée, dont le nombre tend à diminuer, et d'autre part des emplois temporaires ou saisonniers caractérisés par une durée et une rémunération variables. Ces postes, (très) limités dans le temps, sont en augmentation et davantage exposés aux abus (salaires, conditions de travail), aux accidents et aux maladies professionnelles. Cette

précarité des places s'articule avec une politique migratoire qui privilégie certaines nationalités et ce type de séjour. Tout cela renforce la sectorisation par nationalités du secteur (chap. 3) et favorise une concurrence croissante entre étrangers résidants et pendulaires, fixes et temporaires, tout en précarisant la place de tous (chap. 2). De plus, alors même que le secteur prône un discours qui vise à anoblir le CFC et problématise le manque de qualifications officielles comme systématique, dans les faits, elles sont rarement recherchées. Les qualifications se font surtout en emploi, « sur le tas », et ne sont ni reconnues, ni valorisées (chap. 4). Ma thèse est qu'il ne suffit pas d'instaurer le recours au travail temporaire ou de courte durée, ou de considérer la dangerosité du travail et le manque de qualification comme faisant naturellement partie du fonctionnement d'un secteur. Il est également nécessaire d'établir, de diffuser, de reproduire et de valoriser des catégories morales qui justifient ces dynamiques et cette organisation comme étant universelles et naturelles. Ces catégories vont distribuer les places et les statuts disponibles et les personnes vont chercher à se positionner par rapport à elles pour sécuriser leur place. Ce sont les effets de cet ordre moral et symbolique que je propose d'étudier dans les pages qui suivent.

NOTES SUR LES PERSONNES INTERVIEWÉES

Par souci d'anonymisation des données, les noms des personnes, des lieux et des entreprises ont été changés. Le nom des entreprises et des villes a été modifié ou remplacé par trois astérisques (***). J'ai également apporté quelques modifications mineures dans les biographies pour garantir l'anonymat des personnes impliquées. Je reviendrai plus en détail sur le profil de quelques personnes avec lesquelles je me suis entretenue sous forme d'encadrés. J'aimerais néanmoins présenter ici un aperçu général de certaines caractéristiques souvent retrouvées.

L'origine géographique des travailleurs immigrés correspond généralement à des zones identifiées comme sources de main-d'œuvre, où l'économie agricole puis industrielle a connu un déclin³⁹. Toutes les personnes interrogées travaillent pour des entreprises helvétiques ou

³⁹ Voir par exemple, pour le Portugal, Madureira Pinto et Queirós, 2010 ; Madureira Pinto et Queiroz, 1996 ; Monteiro et Queirós, 2009 ; Queirós et Monteiro, 2016.

qui y ont un siège (pas de personnel détaché), avec parfois des patrons étrangers. Toutes les personnes interrogées résident en Suisse.

Comme nous le verrons, plusieurs dimensions traversent les trajets de chacun et chacune. D'abord, la décision de la migration ou du retour est très souvent liée au partenaire de vie. On migre pour suivre un-e partenaire ou à la suite d'une rupture sentimentale. De plus, le parcours migratoire n'est souvent pas linéaire. Il comporte des allers-retours avec le pays d'origine, avec parfois des « pauses » de quelques années, ainsi que des changements de pays. Ensuite, en ce qui concerne les ouvriers, ces derniers passent souvent par la case « temporaires » avant d'avoir une chance d'être embauchés en fixe. Pour les travailleur-ses immigré-es, le premier contact avec le marché du travail suisse se fait souvent par le secteur de l'agriculture, du nettoyage ou de la restauration (parfois même l'horlogerie) et aboutit au marché de la construction, car les salaires y sont plus élevés. Cette décision intervient souvent lors de la décision de fonder une famille qui coïncide avec la recherche de stabilité professionnelle et financière.

Aussi, mis à part des formations techniques (permis de camion, de grue, de machines), la plupart des ouvriers n'ont pas de formation reconnue (CFC⁴⁰). Il n'existe d'ailleurs pas de formation professionnelle pour toute une série de tâches de la branche de la construction. Le manque de reconnaissance officielle des compétences rend les travailleurs vulnérables vis-à-vis de l'entreprise qui les embauche. La reconnaissance informelle de leurs compétences et la valorisation salariale qu'ils acquièrent au cours de leur carrière dans l'entreprise ne sont aucunement garanties en cas de changement d'emploi. Ce manque de reconnaissance de l'expérience (et d'accès à la reconnaissance par manque de maîtrise de la langue ou par manque d'information) explique souvent les différences de salaire annoncées entre ouvriers et nourrit un sentiment diffus d'insécurité par rapport à sa propre valeur sur le marché de l'emploi. Souvent, l'impact n'apparaît qu'une fois vécu un épisode de chômage qui coïncide avec une perte de revenu. Le chômage génère du stress et des angoisses. D'ailleurs, certains travailleur-ses plus âgés disent prendre des médicaments pour soulager le stress qu'ils ressentent au travail.

⁴⁰ Certificat fédéral de capacités (CFC) : il s'agit d'un diplôme suisse qui valide une formation professionnelle. Il est basé sur une méthode d'apprentissage duale : une partie de l'enseignement se déroule à l'école, une autre en entreprise.

J'ai également observé une sous-enchère salariale récurrente chez les jeunes conductrices et conducteurs de travaux français-es, qui ne sont d'ailleurs pas organisés-es en réseau professionnel (réseaux d'ami-es, d'école, mais pas d'organisation officielle). Après quelques années d'exercice professionnel en Suisse, une fois acquise une meilleure connaissance du milieu et des salaires qui s'y pratiquent, ces personnes s'en rendent compte et, le plus souvent, changent d'entreprise en négociant un bien meilleur salaire.

Du reste, quelques personnes interrogées ont subi des accidents au travail qui les ont handicapées dans le quotidien au travail, avec des arrêts récurrents, des réorientations professionnelles nécessaires ou des adaptations de postes de travail qui nécessitent parfois un changement d'employeur, avec, souvent, un retour par une phase de travail temporaire. La relation des ouvriers avec la sécurité semble, dans les discours, dénoter souvent davantage d'enjeux de rapports de pouvoir que de soucis pour leur propre intégrité corporelle. Cette dernière paraît d'ailleurs, implicitement, délibérément mise en jeu en acceptant de travailler dans le milieu.

Pour finir, la nationalité est un concept flou et renvoie souvent aux hiérarchies raciales du pays d'origine ou de celui d'accueil. Par exemple, certains travailleurs portugais se sont nationalisés suisses, mais semblent continuer à s'identifier et à être catégorisés comme étant des travailleurs portugais. Certains Portugais sont nés en Suisse, en France, ou ailleurs, hors du Portugal, ils ont plusieurs nationalités, comme d'autres travailleurs, d'ailleurs. Quant aux ouvriers portugais noirs, ils sont fréquemment identifiés (et s'identifient eux-mêmes) en fonction de leur origine africaine, plutôt qu'associés à la catégorie des Portugais. Je n'ai pas eu l'occasion d'observer si ce phénomène s'applique également pour les cadres du bâtiment.

Une différenciation morale des travailleurs et des travailleuses

2

Le chantier regroupe une diversité d'entreprises qui fonctionnent selon une organisation interne qui leur est propre. Malgré la multiplicité des régimes d'organisation et de production qui cohabitent, cet espace social fonctionne de façon cohérente et se reproduit de manière mécanique. Le système de production et les enjeux du recrutement propres au secteur ont déjà été étudiés (Duc, 2002; Gallioz, 2009; Jounin, 2004; Thiel, 2012). Ils ont permis de mettre en avant les rapports de pouvoir et le symbolisme qui les traversent. Pourtant, peu d'intérêt a été porté à la façon dont la cohésion de ce système était garantie et se reproduisait. Je questionnerai donc ici les catégories morales propres au domaine du gros œuvre du bâtiment : quelles sont-elles, qui les partage et en quoi participent-elles à la pérennisation, à la reproduction et à l'acceptation d'un univers de travail organisé autour d'une faible reconnaissance des qualifications des travailleurs et travailleuses, d'un marché fortement segmenté ainsi que d'une précarisation de l'emploi et des conditions de travail ?

Au chapitre précédent, j'ai étudié la forte vulnérabilité au chômage du secteur et l'évolution du recours au travail temporaire, de plus en plus omniprésent. Dans ce chapitre, j'analyserai comment des catégories morales se construisent et s'articulent autour d'un marché soumis à des cycles réguliers de chômage et à des formes diverses d'emploi, comme l'est celui du gros œuvre dans le secteur de la construction.

Je commencerai par aborder comment la construction de l'assurance chômage a impacté la morale du secteur. Une fois expliqué ce contexte, j'analyserai la façon dont émergent les catégories d'évaluations morales relevées dans l'espace étudié : le « bon », le « temporaire » et le « chômeur ». Je m'intéresserai d'abord à la déconstruction de la catégorie morale du « bon travailleur », puis à la place que le discours sur la qualification occupe dans l'élaboration de cette catégorie. C'est ensuite la catégorie morale « temporaire » qui sera décortiquée, ainsi que son incidence sur les conditions de travail. Pour finir, je montrerai l'utilité symbolique et pratique de la catégorie « chômeur » dans le classement moral des employé-es.

LA PLACE DU TRAVAIL AU NOIR DANS LA MORALE DES CHANTIERS

En Suisse, la législation concernant l'octroi d'autorisations de séjour privilégie les travailleurs et travailleuses européen·nes, ce qui crée, invariablement, des inégalités d'accès à un statut légal pour les migrants et les migrantes non européen·nes, surtout peu formé·es. D'ailleurs, les personnes en situation de séjour illégal, en Suisse, viennent surtout des pays et des continents avec lesquels la Suisse n'a pas d'accord de libre circulation des personnes (Amérique centrale et du Sud, Europe hors UE/AELE, Afrique, Asie) (Morlok *et al.*, 2015). Je n'aborderai pas cet aspect ici. En revanche, je soulignerai que, dans l'espace du travail européen, on observe une externalisation vers le marché du travail au noir comme conséquence de la distinction légale entre migrant·es, appuyée sur les types de permis de séjour et sur l'injonction générale à se positionner comme travailleur·ses actif·ves pour faire reconnaître la légitimité de son séjour (Barron *et al.*, 2016; Chauvin *et al.*, 2021; Paul, 2022). Aussi, il n'est pas étonnant qu'aucune catégorisation morale liée directement au statut d'illégal soit ressortie dans les données que j'ai récoltées. Dans les discours des enquêté·es, le travail au noir n'est jamais spontanément abordé. Quand je le mentionne malgré tout, il est rapidement mis de côté comme une réalité n'appartenant pas à l'univers dont nous discutons. Le travail au noir est donc invisible dans les discours sur le travail sur les chantiers, comme les papiers de ces personnes. Sur les chantiers, impossible de savoir quel statut légal

ou quel permis de travail possède tel-le ou tel-le travailleur-se (bien sûr, l'employeur le sait et le-la travailleur-se aussi si lui ou elle est questionné-e, mais ce n'est pas quelque chose d'observable, de visible). Lorsque l'on me parle de travail au noir, c'est pour distinguer entre le travail au noir lorsque l'on fait des heures rémunérées en dehors du travail, pour soi, et le travail au noir lorsque l'on travaille pour un employeur, au jour le jour, sans conditions et pour un mauvais salaire. C'est aussi pour parler des conséquences hors du travail : un travailleur qui s'est fait arrêter sur son lieu de travail, une dizaine d'autres qui sont partis en courant quand la venue de l'inspecteur du travail a été annoncée. On me parle des abus du travail au noir sur les salaires, sur le manquement au paiement des assurances sociales, sur l'insécurité, de l'inégalité de traitement. Mais pas de ses conséquences sur le déroulement du travail. Faute de temps, je n'ai pas creusé cette invisibilité et je n'ai pas cherché à interroger spécifiquement ces travailleur-ses.

En Suisse, les statuts de séjour sont attribués en fonction de l'appartenance nationale et les ressortissant-es européen-nes ont un clair avantage. Cette hiérarchie des statuts par la nationalité se retrouve sur les chantiers, où les travailleur-ses au noir sont plus souvent non européen-nes. Ces dernier-ères ont de moins bonnes conditions de travail, peu de chances de mobilité sociale ascendante par le travail et moins de pouvoir dans leurs relations avec les autres travailleur-ses et avec les directions. Cependant, cette hiérarchie s'appuie sur le discours moral que j'analyse ici. En effet, même dans le discours de Bekim, un ferrailleur qui a vécu plusieurs années comme travailleur illégal en Suisse, c'est la figure du « bon travailleur » qui ressort lorsqu'il parle de son activité et de sa position au long de sa carrière. Il me dit d'ailleurs : « Ce ne sont pas les papiers qui font le bon travailleur. » Au cours de l'entretien, ce sont des questions de loyauté et de confiance qui sont abordées. David, un conducteur de travaux d'une petite entreprise générale, m'explique que c'est « l'inspection du travail » qui dévoile les employés au noir lors de contrôles. Lorsqu'il raconte avoir vu un homme être arrêté, il le rapporte directement à sa classification dans la hiérarchie morale du chantier (c'était un « bon ») : « Ils [l'inspection du travail] l'ont embarqué, ça m'a fait de la peine, parce qu'en plus, le gars, il bossait bien, il était super motivé, il était toujours respectueux, souriant, très sympa, et puis du coup, ben les gars l'ont contrôlé, l'ont filé à la police, l'ont menotté et il est reparti. »

Les catégories morales développées ici valent donc pour classer les travailleur·ses (et pour se positionner), quel que soit leur statut légal. En revanche, tous les travailleur·ses ne jouissent pas des mêmes conditions et opportunités de positionnement et les travailleurs et travailleuses au noir sont clairement désavantagés.

L'avantage moral de l'emploi

La première loi fédérale sur le chômage a été votée en 1924. L'assurance chômage est pensée comme une « réponse à un risque précis inhérent à l'organisation capitaliste du marché de l'emploi » (Tabin et Togni, 2013, p. 18). Elle est introduite « en vue de préserver la paix sociale » et afin de reprendre la surveillance étatique d'un risque géré auparavant principalement par des caisses syndicales⁴¹ (2013, p. 17). C'est en 1976, en pleine crise économique, qu'est introduite l'obligation d'assurance pour toute personne salariée. Après six ans de débats parlementaires, la loi fédérale dans sa forme actuelle (LACI) est instaurée et entre en vigueur en 1984. Employeurs et employé·es participent, à parts égales, à son financement (2,2 % du salaire soumis à cotisation AVS). Ce sont les caisses de chômage – qui peuvent être publiques ou privées⁴² – qui sont chargées de verser les indemnités. La LACI a fait l'objet de quatre révisions (1990, 1995, 2002, 2010), dont la dernière est appliquée dès le 1^{er} avril 2011. Les principales modifications portent avant tout sur la durée des indemnisations (qui ont été limitées), sur le taux et la durée minimale des cotisations (qui ont été relevés), sur la définition de ce qu'est un emploi convenable (tout emploi qui n'est pas considéré comme « inconvenable »⁴³) et sur

⁴¹ Des caisses publiques existent dès 1893. Leur influence était cependant faible face aux caisses syndicales : « en 1924, les caisses publiques ne regroupent que 5 % des assuré·es » (Tabin et Togni, 2013, p. 35). Les débats concernant le manque de transparence des caisses syndicales (« le fait que les syndicats n'aient pas tous une caisse de chômage clairement séparée de leurs autres activités, en particulier de la caisse de grève, est considéré comme problématique » (2013, p. 31) commencent lors de la décision d'octroi de subventions fédérales aux caisses de chômage.

⁴² Les caisses syndicales sont considérées comme des caisses privées.

⁴³ « La loi de 1982 définissait ce qu'était un emploi réputé convenable à partir d'un certain nombre de critères. Depuis la révision de 1995, la définition est inversée : la loi pose désormais comme règle générale que tout travail est convenable et décrit de manière exhaustive à partir de facteurs professionnels, personnels et sociaux quel type d'emploi ne l'est pas. L'inversion permet de renforcer l'impératif d'emploi, quel qu'il soit » (Tabin et Togni, 2013, p. 195-196).

la question du chômage des jeunes (couverture d'assurance désormais partielle pour les personnes qui sortent de formation) (Tabin et Togni, 2013). Des bureaux de placement (Office régional de placement, ORP)⁴⁴ sont mis en place, ainsi que diverses mesures relatives au marché du travail (MMT)⁴⁵.

L'assurance chômage promeut ainsi une paix sociale qui passe par une collectivisation des risques assumés solidairement par les employé·es et les employeurs; par une différenciation par âge de la prise en charge des risques du fonctionnement du marché; par le déploiement d'une bureaucratie de monitoring des attitudes des assuré·es frappé·es par ces mêmes risques (à travers les ORP et les MMT) (Tabin et Togni, 2013). L'État se responsabilise donc de la démarchandisation⁴⁶ de sa force de travail en créant une assurance sur mesure, tout en responsabilisant les travailleurs et les travailleuses, à leur tour, quant à la gestion de ces risques (notamment à travers la création d'outils de monitoring), une fois qu'ils se concrétisent. En d'autres termes, l'État assume les risques inhérents à un fonctionnement de marché de type capitaliste à travers la création et la pérennisation de l'assurance chômage, à condition que les assuré·es en assument la gestion. En effet, ces risques (chômage, réduction de l'horaire de travail, intempéries, insolvabilité de l'employeur) produisent des états que l'assurance chômage – dans sa construction idéologique, en insistant sur leur caractère défavorable, éphémère et involontaire – s'empresse de déqualifier (Tabin et Togni, 2013). C'est alors aux assuré·es de gérer cette injonction à l'activité, alors même qu'ils se trouvent dans un

⁴⁴ L'obligation pour les cantons de mettre en place des ORP entre en vigueur en janvier 1997. Leur rôle est d'appliquer les tâches des autorités cantonales vis-à-vis de la loi fédérale sur l'assurance chômage. Ainsi, notamment, ils enregistrent, conseillent, placent, assignent à des MMT, contrôlent l'aptitude au placement des chômeurs·euses et décident de suspendre le droit de l'assuré à l'indemnité en cas de sanction (LACI, art. 85).

⁴⁵ « Les mesures relatives au marché du travail visent à favoriser l'intégration professionnelle des assuré·es dont le placement est difficile pour des raisons inhérentes au marché de l'emploi » (LACI, art. 59.2).

⁴⁶ La démarchandisation de la force de travail est un concept introduit par Karl Polanyi en 1944. Elle souligne la nécessité – pour toute société basée sur un modèle économique de type capitaliste – de réguler les mécanismes de marché afin de préserver son fonctionnement et le bien-être de ses agents, dans un but de maintien de la paix sociale (Amable, 2003; Polanyi, 2004). Une des notions qu'il introduit est celle de la démarchandisation de la force de travail, c'est-à-dire la possibilité qui est donnée aux travailleur·ses de survivre hors du marché. La notion de démarchandisation sera critiquée plus tard par Ann Shola Orloff (Orloff, 1993) pour négliger les effets différentiels de la division du travail liés au genre.

contexte de risque d'inactivité assumé. Cette situation est importante pour comprendre le socle de la justification morale qui sous-tend la création des catégories morales sur le statut en emploi utilisées dans l'univers du gros œuvre.

L'idée qui préside à la création de l'assurance chômage en Suisse est de permettre à la personne assurée de conserver ses moyens d'existence sans dépendre du marché grâce à un service qui lui est dû par des cotisations à une assurance sociale mutualisée. Cependant l'analyse de Jean-Pierre Tabin et Carola Togni, qui porte sur les débats parlementaires autour de la création et du développement de l'assurance chômage, montre que ce dû ne s'applique finalement que si la personne est capable de prouver sa bonne volonté vis-à-vis de son employabilité. Selon eux, le discours, dans le cas de l'assurance chômage, met clairement l'accent sur le caractère provisoire et involontaire de la période de chômage, ainsi que sur l'importance de retrouver un emploi salarié, quel qu'il soit, et même s'il ne correspond pas à la formation initiale de la personne à la recherche d'emploi (Tabin et Togni, 2013). Les structures institutionnelles suisses concernant l'emploi sont ainsi marquées par une différenciation du statut de chômeur-se par rapport à celui de travailleur-se salarié-e et par un déclassement du premier. Cette moralisation des statuts se retrouvera dans les discours.

De plus, alors même que certaines industries – comme c'est le cas pour la construction – sont reconnues pour être davantage touchées par l'inactivité, aucun traitement politique spécifique n'est mis en place. Au contraire, ces particularités sont directement intégrées à l'assurance chômage et collectivisées sur l'ensemble des emplois et sur le fonctionnement de cette politique sociale. En effet, le secteur de la construction avec son fonctionnement périodique de l'emploi – notamment dû aux intempéries et au caractère variable des commandes – a directement influencé la conception de l'assurance chômage suisse (Tabin et Togni, 2013). La décision d'intégrer ce fonctionnement particulier et les risques qu'il contient à la loi fédérale se lisent dans sa conception. Les cotisations sur les salaires représentent une collectivisation des coûts du chômage sur l'ensemble des emplois et ne sont pas plus élevées pour le secteur de la construction. Les risques listés dans la loi sur l'assurance chômage sont indissociables du secteur de la construction. Nous pouvons ainsi lire dans le «but» établi par le texte de loi : «La présente loi vise à garantir aux personnes assurées une compensation convenable du manque à gagner causé par

le chômage; la réduction de l'horaire de travail; les intempéries; l'insolvabilité de l'employeur» (LACI, art. 1a). Intempéries, réduction des horaires de travail, insolvabilité de l'employeur: ces états sont largement documentés dans la construction (Tabin et Togni, 2013, p. 127). Il s'agit d'une industrie largement citée et discutée lors des débats parlementaires relatifs à l'institutionnalisation de cette assurance sociale. Les principales préoccupations reposent sur la prise en charge des coûts de l'absence de travail pour une branche marquée par le caractère saisonnier de l'emploi, ainsi que sur le questionnement d'une solidarité générale de l'ensemble des salarié-es portant sur un risque inhérent à un secteur particulier (*ibid.*).

Le discours entourant la mise en place de l'assurance chômage met en avant l'importance de se présenter comme une personne active afin d'être perçu comme ayant de la valeur sur le marché du travail. Cette injonction à l'activité dans un contexte de périodes régulières de manque de travail et de forte vulnérabilité au chômage – comme c'est le cas dans le gros œuvre – est source de tension. Le recours fréquent au travail temporaire et de courte durée, associé à des périodes d'inactivité planifiée (diminution du travail de septembre à janvier), met en avant l'importance de la flexibilité et de l'ajustement dans l'organisation du travail. Dès lors, déléguer la démarchandisation d'une partie de la main-d'œuvre non stabilisée par un contrat de travail fixe à d'autres États ou à un autre secteur renforce l'obligation du travailleur ou de la travailleuse de gérer son statut vis-à-vis de l'emploi. Autrement dit, alors même que l'inactivité est assumée comme inévitable et cyclique dans le secteur de la construction, elle doit être involontaire et limitée dans le temps. Le statut du travail est valorisé par rapport à celui du chômage et c'est aux personnes évoluant au contact de ces discours de gérer, dans leur propre discours et présentation de soi, cette tension. Quel est donc l'impact au quotidien de cette différenciation institutionnelle entre chômage et travail salarié dans un secteur fortement touché par le chômage? Quelle place y occupent les intérimaires, tantôt au chômage, tantôt en emploi?

Cette situation mène à la production de catégories morales de jugement qui servent à (se) positionner, à classer et à évaluer ceux et celles qui évoluent dans l'espace concerné. C'est ce que mon travail se propose d'étudier. Quelles sont ces catégories morales et comment s'articulent-elles avec l'injonction à l'emploi que je viens de présenter? En quoi participent-elles à la pérennisation et à la reproduction de l'ordre

établi dans l'univers des chantiers ? J'analyserai la façon dont émergent les catégories d'évaluation morale suivantes : « bon », « temporaire » et « chômeur », catégories que j'ai identifiées dans les discours et qui sont partagées par l'ensemble, quels que soient la taille de l'entreprise et le niveau hiérarchique. Je m'attellerai d'abord à la déconstruction de la catégorie du « bon travailleur ». J'analyserai ensuite la place que le discours sur la qualification occupe dans l'élaboration de ce schème de pensée et comment elle se décline dans les discours. Je m'intéresserai ensuite à la catégorie « temporaire » et à son incidence sur les pratiques de recrutement et dans les conditions de travail. Pour finir, je montrerai l'utilité symbolique de la catégorie « chômeur » pour opérer des classements moraux vis-à-vis des salarié-es selon leur position sociale.

Les images du travailleur, les frontières du chômage

La question du manque d'activité saisonnière, régulière et propre au secteur de la construction, est présente dès le début des débats sur l'assurance chômage dans les années 1920 (Tabin et Togni, 2013) et reste toujours d'actualité. Pourtant, dans le discours des enquêté-es, ce n'est pas la préoccupation première. En effet, le chômage n'est pas perçu comme un risque, mais plutôt comme une réalité extérieure qui touche des personnes considérées comme évoluant hors du monde du travail. Dans l'univers moral des chantiers du gros œuvre, j'ai distingué quatre statuts possibles vis-à-vis de l'emploi (Maruani, 1989 ; Maruani et Reynaud, 1993) : embauché-e (contrat de travail), employé-e (contrat de prestation de service, travail au noir), chômeur (pas de contrat), employeur (décide du type d'emploi). Lors de l'analyse des discours des enquêté-es, j'ai distingué trois catégories morales (Lamont, 1992) opérantes dans la classification du travailleur vis-à-vis du travail : le « bon travailleur » qui fait en général partie de l'outil de production fixe (embauché) ; le « temporaire » qui peut être un « bon travailleur », mais qui vient se greffer à l'outil de production fixe en cas de besoin (employé) et le « chômeur », qui est hors du réseau de production (chômeur). Qu'il s'agisse de la façon dont la personne se présente en tant que membre du marché du travail ou de la manière dont elle parle de ses pairs ou de ses employé-es (employeur), nous retrouvons une sorte de métadiscours sur la façon d'être au travail. Ces catégories, en créant des frontières symboliques, appartiennent à l'univers moral des enquêté-es, mais elles ont un effet sur leurs pratiques. Les catégories

morales se produisent et évoluent au quotidien et c'est à travers elles que s'opèrent les différenciations et les classements des travailleurs et travailleuses. En d'autres termes, les catégories morales sont des productions idéologiques qui viennent justifier les frontières symboliques entre groupes d'une organisation.

Le « bon » : un étalon d'évaluation

Qu'est-ce qu'un « bon travailleur » ? La représentation qui se cache derrière le qualificatif « bon » est complexe. Cet adjectif ne désigne pas simplement quelqu'un de virtuose ou de doué pour son travail, un jugement sur les compétences. Il n'englobe pas seulement toute une facette du savoir-être au travail, un prestige ou une reconnaissance sociale. Il ne suffit pas d'être embauché pour être vu ou décrit comme « bon ». La rhétorique du bon travailleur renvoie en effet à une catégorie morale basée sur une représentation du réel qui se fonde sur des expériences et a des incidences sur la classification des travailleur-ses. Je reconstruis ici cette première catégorie pour montrer comment elle est mise en pratique dans le discours.

Selon mon analyse, les critères attribués à l'image du « bon » se distribuent en trois dimensions et dépendent de la situation au travail : la qualification (le bon est « qualifié »), la réputation (le bon est expérimenté et connu), l'engagement dans le travail (le bon a une attitude positive et docile face au travail). L'utilisation de cette épithète a également été observée dans les discours d'employeurs anglais qui utilisent la rhétorique du bon travailleur pour justifier l'engagement massif de travailleur-ses étranger-ères dans l'industrie du verre. En s'intéressant à une entreprise de l'industrie du secteur du verre, Robert Mackenzie et Chris Forde (2009) ont montré qu'il existe une « rhétorique du bon travailleur » parmi les employeurs de main-d'œuvre étrangère. Cette rhétorique reflète une perception stéréotypée des travailleur-ses vis-à-vis d'une attitude au travail jugée correcte, attitude qui fait montre de docilité et de forte éthique de travail. Mackenzie et Forde finissent par expliquer que l'engagement de main-d'œuvre étrangère est lié à un contexte socio-politico-économique spécifique : dans une situation de bas taux de chômage et dans une industrie qui connaît des problèmes de recrutement, de stabilisation et de disciplinarisation de main-d'œuvre, la disponibilité quantitative de travailleur-ses – qui dépend des lois du pays (on ne peut pas employer n'importe quelle nationalité

selon la loi sur les étrangers du pays) – et la perception de leur éthique de travail et de leur docilité expliquent les stratégies de recrutement et le développement de l'embauche. Ils ajoutent que le recrutement d'étranger·ères est davantage observable dans des secteurs peu régulés, où les syndicats sont peu influents.

Dans un contexte d'emploi important de main-d'œuvre étrangère, comme c'est le cas dans le domaine du gros œuvre, cette rhétorique du « bon travailleur » est également observable. Ce n'est pourtant pas la seule. Dans les entretiens, il est également question du « chômeur » et du « temporaire ». Qu'est-ce qui se cache alors derrière cette rhétorique ? J'ai questionné les enquêté·es à ce sujet : qu'est-ce qu'un bon maçon ? Qu'est-ce qu'un bon supérieur ? Qu'est-ce qu'un bon conducteur de travaux ? Et un bon manoeuvre ? J'ai également analysé le contexte et la finalité des discours où ce terme apparaissait spontanément. Je peux ainsi affirmer que, plus que le signe d'une perception stéréotypée du travailleur, « bon », « chômeur » et « temporaire » sont en fait des catégories morales qui servent à la classification du monde où évoluent nos enquêté·es (Hughes, 1981, 1993). Ces catégories morales sont des instruments de pouvoir et de domination et participent à naturaliser des rapports de force. Ces catégories morales de jugement et de classement servent à délimiter des frontières symboliques (Lamont et Molnár, 2002) entre travailleur·ses et distribuent les rôles et les responsabilités au sein de l'univers du gros œuvre. Il existe ainsi tout un système symbolique de différenciation et de classification qui se partage et se reproduit au quotidien et qui fait sens dans un espace donné, du fait des forces et des normes négociées. Ces catégories morales et sociales sont partagées par tous et toutes, quel que soit le type d'entreprise pour laquelle ils et elles travaillent et quel que soit leur niveau hiérarchique. Elles sont mises en avant par les uns et intériorisées par les autres. Cette unanimité morale impose les normes comme universelles et légitimes, masquant les rapports de pouvoir qui les sous-tendent (Bourdieu, 1984). Les profils déviants par rapport à ces normes sont sanctionnés symboliquement et par l'attribution de places subalternes dans l'univers des chantiers.

Le discours sur la qualification

Lorsque je contacte les possibles enquêté·es, j'explique travailler sur la vulnérabilité face au chômage et sur la définition qu'ont les gens en matière de travail et d'intégration. Je précise m'intéresser également aux

demandeurs et demandeuses d'emploi et aux entreprises susceptibles de les engager. La réponse de Jean, directeur d'une antenne régionale d'une entreprise de construction suisse, au premier abord, est étonnante :

Nous n'engageons pas de personnes sans qualification. En effet, nous ne prenons que des gens qualifiés, et évitons justement les personnes qui veulent rejoindre le monde de la construction uniquement pour des raisons financières ou de non-formation (manœuvre).

JEAN, NICOLAS, DAVID : DES CADRES TECHNIQUES TYPIQUES

Jean, un Vaudois d'un peu moins de 50 ans, est directeur de production d'une grande entreprise de construction (spécialisée dans le gros œuvre) et de gestion de chantiers. Il connaît une carrière ascendante où il incarne le cadre technique type, un profil caractérisé par une expertise technique (avec un diplôme d'ingénieur civil) et managériale (avec des compétences et de l'expérience en gestion de projets, d'équipes et de chantiers). Sa trajectoire professionnelle, marquée par des allers-retours entre la conception (bureau d'ingénieurs) et la production (gestion de chantiers), représente une position emblématique dans les dynamiques organisationnelles du secteur. Du fait de la segmentation croissante du marché, les entreprises de taille moyenne et grande, traditionnellement tournées vers le gros œuvre, ont investi dans la gestion de travaux et de projets, embauchant de moins en moins d'ouvriers fixes et de plus en plus de personnel technique avec une formation supérieure, comme Jean. Elles préfèrent ainsi sous-traiter la production à des entreprises plus petites ou à des employés temporaires encadrés par des travailleurs fixes, comme c'est le cas de l'entreprise pour laquelle Jean travaille. Sa trajectoire reflète également une accumulation de capital professionnel et relationnel local, qui a renforcé sa position dans le secteur, mais également limité sa mobilité géographique, qui semble néanmoins ne pas être une immobilité imposée.

La trajectoire de Jean diffère peu de celle de Nicolas, un jeune conducteur de travaux français originaire d'une ville industrielle du centre-ouest de la France, que nous retrouverons plus loin. La principale différence entre ces deux profils est aussi une question de génération qui elle-même est liée à la grandissante financiarisation du secteur. Nicolas a presque 30 ans et travaille pour une grande entreprise

générale en Suisse romande. Généralement, les jeunes cadres français-es, comme Nicolas, se forment en France, en ingénierie civile ou générale, (souvent dans des écoles supérieures généralistes qui n'ont pas le prestige des grandes écoles françaises (Bourdieu et Passeron, 2012), en orientant leurs stages dans le secteur de la construction. Ils et elles font ensuite leur stage de fin d'études ou cherchent directement une place de travail en Suisse romande, le plus souvent dans des grandes entreprises, voire parfois dans des entreprises de taille moyenne spécialisées dans le gros œuvre ou directement dans la conduite de travaux. Recommandé-es par un ou une ami-e de leur école d'ingénieurs qui est déjà sur place et un peu plus avancé-e, ils et elles sont rapidement embauché-es. Nicolas a ainsi commencé sa carrière dans une grande entreprise spécialisée dans le gros œuvre («J'étais un sous-traitant»). On lui propose ensuite un contrat de travail dans une grande entreprise générale, qu'il accepte. Cette progression semble être la voie toute tracée pour ces jeunes ingénieur-es, que leurs profils généralistes orientent davantage vers des postes liés à la gestion de projets, aux investissements financiers et aux représentations des maîtres d'ouvrage. C'est d'ailleurs «une formation plus académique que technique» que Nicolas souligne dans son parcours. Comme Jean, Nicolas semble connaître une carrière ascendante. Bien qu'il ait vécu une migration, il interprète ce changement comme une mobilité choisie.

David, un autre conducteur français de la même génération que Nicolas, se montre plus loquace quant à ses motivations migratoires. La crise de 2008 a fait baisser les salaires en France pour ce jeune cadre, ce qui le pousse à activer son réseau d'ami-es, lié à l'école qu'il a fréquentée, pour des opportunités de travail plus intéressantes. Ces jeunes cadres ont cependant un capital social local limité en arrivant en Suisse, ce qui les expose à une sous-enchère salariale lors des premières années de leur carrière professionnelle. Une autre particularité de ces cadres techniques proches des chantiers, peu importe leur génération, est qu'ils soulignent presque tous pratiquer régulièrement un sport, ce qui laisse entendre l'importance du corps et de son apparence dans ce secteur, même pour les cadres. L'équilibre difficile entre vie privée et travail est aussi un thème constamment abordé, ce qui reflète les tensions vécues par ces cadres qui évoluent dans un secteur qui demande de faire preuve d'un investissement personnel important (Boltanski et Chiapello, 1999).

Ce qui est étonnant, d'abord, c'est l'association directe de Jean entre demandeur d'emploi et personnel non qualifié. Aussi, plus tard, lors de l'entretien, lorsqu'il parle de la dernière personne qu'il a engagée, il explique l'existence d'une hiérarchie dans les places de travail, directement liée au statut en emploi (plus la place dans la hiérarchie sera basse, plus le statut au travail sera incertain). Selon lui, un manœuvre sera le plus souvent employé comme temporaire, car la plus-value qu'il apporte à la production est moindre. Remarquons que Jean fait intervenir la notion de qualification pour appuyer ses propos :

Et vous pouvez me parler de la dernière personne que vous avez engagée, par exemple ?

Fabio Silva... ça fait quatre ans qu'il était temporaire chez nous. C'est quelqu'un qui va très bien, mais il n'a qu'une qualification de manœuvre, et nous, maintenant, on essaie d'engager que des gens qui ont une valeur ajoutée, c'est-à-dire au minimum un maçon, un grutier, un centraliste, un chef d'équipe ou un contremaître. Et pour toutes les qualifications « manœuvre », on garde les gens en temporaire. Je veux dire, les personnes qui font tourner un chantier, c'est le contremaître, les chefs d'équipe, les coffreurs, les maçons qualifiés, les gens comme ça. Donc, si on se sépare des manœuvres, on en retrouvera. C'est quand même... c'est beaucoup plus facile de trouver un bon manœuvre que de trouver un bon coffreur.

Jean se positionne comme un employeur qui n'engage pas de salarié-es temporaires non qualifié-es. Néanmoins, la dernière personne qu'il a engagée est un travailleur temporaire sans qualification officielle. Il y a dans cet échange un glissement de l'univers moral (« temporaire »/« bon »/« chômeur ») vers l'univers pratique (récompenser et fidéliser la main-d'œuvre régulière par l'embauche). La justification de ce glissement se fait par la mobilisation du discours sur la qualification. Bien que temporaire et « sans qualification », Fabio Silva est engagé après quatre ans de prestation loyale de services à l'entreprise, car Jean considère qu'il apporte une plus-value. Il est connu, reconnu et vu comme engagé envers l'entreprise (loyauté). Cette plus-value est traduite par le terme « bon ».

Ainsi, lorsque Jean mobilise la notion de qualification, il le fait pour appuyer une valeur, celle du « bon travailleur ». Dans les faits,

cette dimension n'est cependant pas décisive pour l'embauche. La notion de qualification dans les discours est liée à la rentabilité et aux connaissances techniques. Il ne s'agit pas d'une reconnaissance de formation, même si elle peut passer par là, mais de la cristallisation de l'expérience en rentabilité. Cette notion traduit une compétence pratique, liée à une connaissance de la tâche qui permet l'avancement efficace des travaux. Nous le voyons lorsque Jean précise qu'un manoeuvre, qui n'a, *a priori*, pas de qualification particulière, doit être expérimenté pour être rentable, autonome et considéré comme « qualifié » :

Ils se disent « pour aller sur un chantier, une pelle, une pioche, on se débrouille », et ce n'est pas le cas. Les manoeuvres sur le chantier, il faut qu'ils voient le travail, quand même. C'est-à-dire qu'un manoeuvre, on ne doit pas avoir quelqu'un derrière qui doit lui dire « Prends ta pelle, va creuser le trou là-bas, quand c'est trop dur, prends la pioche », etc. Ils doivent quand même voir le travail et c'est un métier, hein. Un bon manoeuvre, je peux vous dire, ça ne s'apprend pas en deux ou trois mois.

Dans la pratique, les personnes embauchées sont souvent des manoeuvres avec des qualifications tacites qui ne sont pas reconnues comme « qualifiées ». Ainsi, la mobilisation du discours sur la qualification sert à différencier les travailleur-ses. Elle actionne un univers moral que nous retrouvons dans le discours de Marc, responsable d'une agence de placement temporaire, lorsqu'il parle des diplômes professionnels (CFC). Il explique que « pour tout le monde, on vous demande que du CFC », mais que cette exigence reste de l'ordre du discours :

Donc les gens sont un peu confrontés à ça, maintenant, il leur faut une rentabilité. Par contre, un jeune qui sort d'apprentissage, qui a fait quatre ans d'apprentissage, il est techniquement... théoriquement il est fort, mais c'est bien évident, il ne va pas avoir le rendement d'un gars qui est depuis vingt-cinq ans sur un chantier. Donc ils me disent : « Mets-le à travailler ailleurs, et puis dans deux, trois ans à la limite, il faut me representer le dossier, quand il aura été, justement, apprendre la rentabilité. »

ENTRE EXIGENCES ET RÉALITÉS : LE QUOTIDIEN DE MARC QUI PLACE DES OUVRIERS TEMPORAIRES SUR LES CHANTIERS

Marc travaille comme responsable d'une petite agence de placement temporaire. Issu d'un milieu ouvrier, il incarne une position intermédiaire dans le secteur : les conseillers en placement pour le gros œuvre. Son parcours reflète une carrière ascendante marquée néanmoins par une période de chômage dans les années 1990, période de crise du secteur. À la sortie de l'école obligatoire, il entreprend une formation de maçon (CFC), comme son père. Il travaille pendant une dizaine d'années sur les chantiers, d'abord en tant que maçon, puis en tant que chef de chantier pour des chantiers de villa (chantiers de petite envergure). L'entreprise où il travaille fait alors faillite et il se retrouve au chômage. Il s'essaie au travail temporaire, mais dit « détester ça ». C'est plutôt compréhensible étant donné que cela suppose pour lui de passer d'une position stable et qualifiée, avec des responsabilités (chef de chantier), à une position subordonnée et fortement précaire (intérimaire). Marc décide de se réorienter et se fait embaucher dans une usine de fabrication de tuyaux en béton, puis dans la vente de matériaux de construction, à des postes plus stables. Sa trajectoire lui a ainsi permis de se créer un capital social organisé autour du secteur de la construction. D'ailleurs, c'est un « ami » qui le présente à un directeur d'une boîte temporaire qui l'engage en tant que conseiller en placement de personnel pour le secteur de la construction. La société est ensuite vendue et Marc est réengagé en tant que responsable d'agence. C'est donc une trajectoire ascendante que Marc connaît, même si elle est entrecoupée de périodes de crises (chômage, travail temporaire, réorientation). C'est aussi une trajectoire qui reste liée au secteur de la construction, sa formation initiale. Cette ascendance professionnelle ne se fait cependant pas sans heurts : Marc dit avoir « frisé le burn-out plusieurs fois » car il tend à se surinvestir dans le travail, ce qui dévoile une souffrance au travail et des tensions liées à des attentes élevées en matière de performance.

Marc dépeint une réalité où la qualification est demandée dans l'absolu, mais non appréciée en pratique. La valeur d'embauche d'un travailleur se mesure à sa formation, à son expérience et à son niveau de responsabilité, mais aussi et surtout à sa capacité à suivre un rythme

de travail imposé. Cette capacité n'est éprouvée qu'une fois le savoir être au travail connu et reconnu. D'où l'idée de le mettre «à travailler ailleurs».

Les travailleur·ses reprennent et reproduisent également le discours de la qualification lorsqu'ils-elles se mettent en récit dans leur quotidien au travail. Ainsi, Bekim, chef d'une équipe de ferrailleurs, explique que ce qui fait de lui un «bon», c'est que non seulement il a les connaissances techniques nécessaires à l'exercice de sa tâche, mais qu'il sait également mettre ses acquis à profit d'une gestion efficace de la main-d'œuvre :

Un bon chef d'équipe, c'est celui qui travaille avec les ouvriers, qui est tout le temps à côté d'eux et puis tout le temps, qui arrive à gérer le boulot. Chez moi, quand j'ai besoin de ferraille, je prends un ouvrier avec moi, mais c'est moi qui vais chercher le numéro de ferraille que je dois poser. Parce que j'ai des connaissances. C'est quoi comme ferraille ? 12, 14, 16 ? Parce que je vous dis, dans la ferraille, ce n'est pas un métier où il y a une formation ou quelque chose pour savoir comment il faut faire et tout ça. C'est tout avec... l'expérience de travail.

BEKIM : UN OUVRIER QUALIFIÉ, SANS QUALIFICATION ET LONGTEMPS SANS PAPIERS, MAIS RAREMENT SANS TRAVAIL

Bekim, originaire d'un pays n'appartenant pas à l'Union européenne, travaille pour une petite entreprise de construction comme ferrailleur avec fonction de chef d'équipe. Une partie de ses enfants ne vivent pas en Suisse : ceux qui ont plus de 18 ans n'ont plus droit au regroupement familial. De plus, au vu de leur nationalité hors Union européenne, ils auraient, comme Bekim, de grandes difficultés à obtenir un titre de séjour. Bekim a commencé très tôt («encore enfant») à travailler dans la construction, dans son pays d'origine. Il arrive en Suisse, seul, à la fin des années 1980, mais ne reçoit un permis de travail qu'en 2012. Son parcours est révélateur des dynamiques de mobilités transnationales, de la précarité des conditions de travail et d'obtention d'un permis de séjour pour des personnes non européennes, ainsi que des hiérarchies de métiers et de nationalités sur les

chantiers. Arrivé en Suisse, il travaille d'abord dans la peinture, mais l'odeur le fait se sentir mal. Il «tient» six ans puis «laisse tomber» et trouve un travail dans un restaurant comme aide-cuisinier, poste qu'il occupe durant quatre ans. Il doit alors quitter la Suisse pour des problèmes familiaux. Il revient en Suisse deux ans plus tard, cette fois avec sa femme et une partie de sa famille. Il retourne travailler dans la peinture, mais le travail est «sur appel» (l'employeur l'appelle quand il a besoin de lui) et on ne l'appelle pas toujours. Songeant que le seul domaine qui lui garantit du travail, même sans permis de séjour, c'est «la ferraille», il exerce comme ferrailleur pendant deux ans dans le canton de ***. Sa situation administrative en Suisse n'étant toujours pas légalisée, Bekim est privé de droits fondamentaux, comme l'affiliation à une caisse maladie ou à un syndicat. Il revient alors dans le canton de Vaud, où les conditions sont différentes.

La carrière de Bekim est instable et précaire. Son réseau est surtout lié à son appartenance communautaire (liens familiaux) et à ses différents employeurs, puis, plus tard, au syndicat où il réussit enfin à s'inscrire, dans le canton de Vaud. Bekim souligne que les travailleurs de la ferraille, parfois en situation de séjour illégal, exercent souvent pour de «petits patrons». Il explique aussi qu'ils ne sont pas respectés et sont souvent traités de façon discriminatoire sur les chantiers. Il décrit le mépris et les mauvaises conditions de travail qu'ils endurent (charges sociales, heures supplémentaires, mois entiers de travail non payés, pas de vêtements de travail ni d'équipement de sécurité). En vacances, il dit rêver qu'il pose de la ferraille, ce qui décrit clairement une souffrance et un investissement corporel au travail intenses. Bekim souligne également que, pour le ferrailleur, il n'y a pas de formation, il suffit d'avoir de l'expérience sur le chantier. C'est d'ailleurs son expérience qui lui permet d'occuper, dans l'entreprise pour laquelle il travaille, une place de chef d'équipe et d'assumer des responsabilités de planification et de gestion de personnel. Cependant, son capital social restreint, son manque de qualification formelle, les discriminations (institutionnelles et relationnelles) qu'il subit en raison de son origine, son imparfaite maîtrise de la langue ainsi que ses nombreuses années passées en situation illégale font qu'à un peu plus de 50 ans, malgré ses nombreuses années d'expérience et les responsabilités que lui demande son poste actuel, ses perspectives professionnelles restent limitées.

Bekim n'a pas de diplôme professionnel. Néanmoins, il se présente (et est présenté par ses pairs) comme un ouvrier expérimenté. Le chantier où il travaille avance bien, en partie grâce à son expérience. Il connaît son matériel et sait comment distribuer le travail de façon efficiente, au sein de son équipe. Il est ainsi compétent et autonome. C'est un « bon » chef d'équipe. Ses qualifications, acquises par l'expérience, lui permettent d'être rentable et de rendre son équipe rentable. C'est aussi cela qu'il met en avant dans cette présentation de lui : derrière le discours sur la qualification, la notion d'efficacité et de plus-value est essentielle.

L'importance de la représentation de soi

Jorge, conducteur de machines de chantier, a commencé comme manoeuvre et s'applique à terminer une formation de grutier au moment de l'entretien, à ses frais. Alors que nous discutons de l'embauche de travailleurs temporaires (il a lui-même commencé sa carrière dans la construction en intérimaire), il dit qu'un « bon » sera toujours redemandé. À la question de savoir, alors, ce que signifie être un bon, il répond, en se référant à lui-même, qu'être bon, c'est connaître les gestes justes (« réglage de la machine, excavation, tout ce qu'on peut faire avec une machine, il faut savoir ce qu'on est en train de faire »), mais également être reconnu par ses collègues (« ce sont mes manoeuvres, les personnes qui sont autour de moi qui disent [que je suis bon] »). En plus de m'informer de ses connaissances techniques et de son expérience, qui en font un ouvrier qualifié (et donc rentable), Jorge se présente comme un élément reconnu par ses pairs et par son supérieur. La bonne réputation est liée à l'attachement et à l'orgueil d'un travail bien fait, puis à la reconnaissance par ses semblables de son intégrité. Ici, Jorge parle de ses propres collègues, néanmoins la portée de sa réputation est plus vaste. En effet, le travail sur chantier jouit d'une organisation du travail particulière, car le site de travail change continuellement. Les travailleur-ses ne sont pas durablement affecté-es à un lieu, mais à une entreprise et souvent à une tâche au sein de cette entreprise. Ainsi, une fois que la tâche sur le chantier est accomplie, il faut se déplacer sur un autre. Cela signifie que plusieurs employé-es d'entreprises différentes et avec des statuts d'emploi différents se rencontrent souvent. Ainsi, on fait la connaissance de plusieurs personnes avec des positions et des statuts différents – et on se fait connaître d'elles. La façon dont chacun se perçoit et se présente dans sa position et dans sa tâche

a donc son importance et structure (et est structurée par) les rapports au travail, d'où l'importance de la réputation. Directement liée à la présentation que l'on donne de soi, elle a des conséquences directes dans l'attribution de tâches ou de missions. C'est ce qui vient contrebalancer le manque de qualification officielle et c'est pourquoi elle prend autant de place dans le discours. Cette réputation est directement corrélée à l'attitude attendue d'un « bon » travailleur.

UN OUVRIER QUALIFIÉ, MAIS DONT LES POSSIBILITÉS D'ASCENSION PROFESSIONNELLE SONT LIMITÉES : LE CAS DE JORGE

Jorge est portugais. Il a la quarantaine et travaille comme machiniste pour une entreprise de construction suisse de taille moyenne. Issu d'un milieu ouvrier, il grandit dans un village rural d'où toute sa famille finit par émigrer : Suisse, Brésil, Amérique, France, Afrique. Seule sa mère est restée. Le parcours de Jorge présente une trajectoire non linéaire, caractérisée par une volonté manifeste de progression sociale. Cependant, il est confronté à une précarité persistante et à un capital social limité, ce qui le restreint à des secteurs à faible rémunération et complique l'accès à des opportunités de formation qui permettraient d'améliorer sa situation professionnelle. Alors même qu'il réussit une ascension professionnelle en passant d'une entreprise de jardinage à une entreprise qui accepte de le former comme machiniste et où son salaire horaire est considérablement amélioré, c'est l'assurance chômage qui le pénalise pour avoir quitté un emploi fixe et travailler alors avec un contrat de temporaire. Puis, quand une entreprise accepte de le former au poste de machiniste, la concurrence entre nationalités qui joue sur les chantiers l'oblige à reporter son projet de permis de grue. En effet, dans l'entreprise où il travaille, les Portugais sont majoritaires, mais les Français, du fait de leur avantage dans la maîtrise de la langue, occupent plus souvent des postes plus élevés, comme machiniste ou chef d'équipe.

Revenons un peu en arrière dans sa trajectoire. Jorge commence à travailler très jeune (il a 12 ans), au Portugal, comme manœuvre, les week-ends, avec un homme plus âgé et plus expérimenté qui lui inculque les bases et les valeurs du métier. Il exerce quelques années dans

des secteurs plus ou moins liés à la construction. Deux de ses sœurs vivent en Suisse et l'encouragent à les rejoindre. Nous sommes au début des années 1980 et il n'y a pas encore d'accords bilatéraux entre la Suisse et l'Union européenne. Les ressortissant-es portugais-es n'ont donc pas d'accès facilité à un permis de travail en Suisse. Jorge commence à travailler au noir dans le secteur de la construction dans la région lémanique pour un entrepreneur portugais, à qui il a été présenté par son beau-frère. L'hiver arrive et l'entrepreneur n'a plus besoin de main-d'œuvre. Jorge reste alors chez sa sœur et s'occupe de ses neveux et du foyer. Quand on l'appelle, qu'il y a du travail sur les chantiers, il répond présent. Il rencontre plus tard une fille qui deviendra sa femme. Portugaise elle aussi, elle a un permis C, un permis d'établissement valable pour une durée indéterminée, renouvelable tous les cinq ans. Leur mariage permet à Jorge d'obtenir un permis B, un permis de séjour valable cinq ans, renouvelable. Il retourne travailler pour le patron qu'il connaît déjà, cette fois légalement, mais ce dernier déclare faillite peu de temps après. Il travaille alors pour une entreprise de nettoyage. Son salaire passe de 22 francs suisses de l'heure dans l'entreprise de construction à 11 francs suisses. C'est une grosse perte. Il reste cinq mois, puis, par l'intermédiaire d'une connaissance, trouve une place dans une entreprise d'entretien de jardins où il est payé 17 francs suisses de l'heure. Il y reste deux ans et demi avant de s'inscrire dans une entreprise de travail temporaire et de retourner sur les chantiers en tant que machiniste, ce qui lui permet de gagner 22 francs suisses de l'heure.

Malheureusement, trois mois après, avec l'hiver, Jorge se retrouve sans missions. Il s'inscrit de nouveau au chômage. Cette fois il écope de trois mois de pénalités pour avoir quitté un emploi fixe pour s'inscrire dans une boîte temporaire. Jorge ne maîtrise alors pas encore bien le français et ne parvient pas à argumenter en sa faveur. Il doit recommencer à zéro. Par « une connaissance », il entend dire qu'une entreprise de la région cherche du monde et se fait engager comme manœuvre. Il n'abandonne pas son idée de devenir machiniste, voire grutier, et change encore quelques fois d'entreprise, à quelques années d'intervalle, jusqu'à trouver une entreprise qui accepte qu'il passe le permis de grutier. Cependant, après six mois, Jorge vit un fort désaccord avec un travailleur frontalier français. Étant donné qu'il n'a toujours pas entamé la formation en vue de son permis de grutier, car son patron n'a pas « voulu mettre tout de suite les papiers », il démissionne et va travailler pour une autre entreprise.

Jorge s'y trouve maintenant depuis un peu plus de dix ans. Il n'a toujours pas obtenu de son patron qu'il l'autorise à passer le permis qui lui permettrait d'être reconnu officiellement comme grutier. En tant que machiniste depuis plus de dix ans, son salaire stagne. Jorge approche aujourd'hui des 50 ans. Bien qu'il soit considéré et se voie comme un « bon » travailleur, si son patron restructure, ferme ou vend l'entreprise, il risque de perdre les privilèges salariaux qu'il a conquis dans son entreprise actuelle. Cette peur est d'autant plus vive que Jorge assiste, depuis cinq ans, en direct, à l'évolution de l'entreprise pour laquelle il travaille. Le nombre d'employé-es a beaucoup augmenté. L'entreprise grandit. L'ambiance de la boîte a changé, avec un patron qui prend ses distances avec ses employé-es. Ce qui signifie que Jorge a de moins en moins d'autonomie au sein de ce jeu de loyautés et d'arrangements individuels. Jorge sait que sa réputation de « bon » travailleur ne le protège pas en dehors de son cercle d'influence et que ce cercle est plutôt restreint. Afin d'améliorer sa situation sur le marché de l'emploi, il se débrouille alors pour passer son permis de grutier en dehors de ses heures de travail. Avec une formation certifiée, il se dit qu'il aura plus d'assurance et plus de chances de retrouver un emploi sans perte de salaire, en cas de besoin ou de conflit avec son employeur.

Cette attitude, recherchée et valorisée, je l'entends lors d'un échange avec Jean à propos de ses ouvriers. Ce dernier expose l'importance de l'investissement de soi à une tâche, même lorsqu'il existe un manque de « qualification » :

Et dites-moi, à quoi est-ce qu'on reconnaît un « bon » maçon, un « bon » ouvrier ?
Quelqu'un qui est impliqué.

Qu'est-ce que ça veut dire, « être impliqué » ?
Impliqué, c'est qui s'intéresse à son travail.

Et à quoi vous le voyez, ça ?

Alors ça, ce n'est pas moi qui le vois, ce sont surtout les contremaîtres qui l'identifient. Ils voient quand c'est quelqu'un qui est intéressé, qui, même s'il ne connaît pas le boulot, il s'intéresse, il pose des questions et

puis il est motivé. C'est vraiment ça... comme moi, la même chose, quand j'engage une secrétaire, ou un technicien, je veux que ce soit quelqu'un qui soit intéressé, pas qu'il soit là juste pour gagner son salaire et faire ses heures et puis... gagner... ouais, juste faire de la présence. Ça ne nous sert à rien, ça. C'est vraiment sur la motivation.

Jean recrute une partie de son personnel. Cette position d'influence lui confère un rôle dominant dans son entreprise et dans l'espace étudié. Dans cet extrait, nous remarquons que, pour lui, la qualité éminente pour un ouvrier est l'implication de soi dans le travail. C'est un des attributs principaux dans la construction discursive du bon travailleur, qu'il traduit par la « motivation » ou encore par la « curiosité » à la tâche. En soulignant l'identification nécessaire de ce genre de comportement (« ce n'est pas moi qui le vois, ce sont surtout les contremaîtres qui l'identifient ») par une personne qui travaille directement avec l'employé (le contremaître pour les ouvriers, lui-même pour les conducteurs de travaux), il insiste sur le caractère visible de l'attitude attendue. Nous y reviendrons.

Le terme « qualification », symbolisé par le diplôme professionnel (le CFC), n'est utilisé que dans un registre moral et sert avant tout à hiérarchiser les employés dans la chaîne de production. Nous assistons alors à une perpétuelle négociation d'assignations et de prises de position. (1) Lorsque Jean dit qu'il n'engage que des gens qualifiés, car ce sont eux qui apportent une plus-value à l'entreprise, il assigne les manœuvres à une place inférieure dans le processus de production. Dans son discours, il les place d'ailleurs parmi les temporaires, donc hors de l'entreprise, les identifiant à un outil de production extérieur. Quant aux contremaîtres (qu'il désigne d'ailleurs comme une entité au singulier : « le contremaître [...] les chefs d'équipe [...] les maçons qualifiés [...] »), ils jouissent d'une place davantage valorisée (« les personnes qui font tourner le chantier »). (2) Alors que Marc déplore la réification superficielle du diplôme professionnel (CFC), c'est un dysfonctionnement qu'il dénonce : ceux qui, étant donné leur qualification professionnelle reconnue, devraient – et qui doivent dans le discours dominant – jouir d'une place privilégiée dans la production ne sont considérés comme « bons » qu'une fois qu'ils font preuve de la capacité à produire une plus-value suffisante avec le rythme de travail attendu. (3) Alors que Bekim explique qu'il n'y a pas de formation professionnelle propre à son métier – bien qu'il faille des compétences

particulières pour l'exercer convenablement –, c'est, en réalité, un positionnement qu'il adopte face au discours sur la qualification. En effet, bien que le ferrailage soit systématiquement sous-traité, cette tâche est toujours officiellement considérée comme celle du maçon. Il n'y a donc pas de qualification officielle particulière reconnue pour ce type de travail. Cela pourrait expliquer la place très inférieure qui est attribuée aux ferrailleurs dans la hiérarchie du chantier. Nicolas Jounin (2004) développe en détail cet aspect. Bekim le dit avec ces mots : « on est très maltraités. Par chaque personne. Notre voix n'a pas le même poids [...] [sur un chantier] vous distinguez tout de suite qui sont les ferrailleurs. Même sans que personne ne vous le dise. Déjà, ils n'ont pas les mêmes habits. Ils n'ont pas les habits de l'entreprise... chacun porte ce qu'il veut. Bon, les casques, c'est obligatoire, mais les casques, tu vois... il y en a un qui a un casque blanc, l'autre a un casque rouge... ce qu'il trouve sur le chantier : quelqu'un le jette, lui [le ferrailleur] il prend [...] ». Les compétences de Bekim, alors qu'elles sont nécessaires au bon déroulement des travaux et apportent une plus-value à la production, ne sont pas reconnues par un document étatique. Néanmoins, cela permet à Bekim de revendiquer une position plus élevée dans la hiérarchie du chantier. Il est, en effet, depuis plusieurs années, chef d'équipe et a donc la responsabilité de coordonner les travaux qui lui sont confiés, ce qui témoigne la reconnaissance de ses qualifications et de son statut de « bon travailleur ». Ces qualifications « officieuses » (elles ne sont assorties d'aucun diplôme officiel) sont également un moyen pour l'entreprise de s'attacher la « loyauté » d'un ouvrier, puisque ce dernier n'a aucune garantie que cette position lui soit reconnue ailleurs. Ces trois exemples sont emblématiques de l'usage de la notion de la qualification dans le secteur. Le terme « qualification » est ici un outil discursif de différenciation des travailleur-ses qui traverse l'univers moral et pratique des personnes impliquées. La qualification jouit d'un statut moral qui n'a d'effets sur l'univers pratique que dans une différenciation des travailleurs et travailleuses basée, non pas sur leur diplôme, mais sur leurs compétences tacites et sur leur capacité à les rendre visibles et à les faire reconnaître. Cette construction discursive autour de la qualification n'est cependant pas perçue comme telle : admise par tous et toutes, elle est conçue comme légitime. Ni discutée ni combattue, elle est utilisée par les travailleurs et travailleuses pour se positionner eux-mêmes et gagner quelques points dans la hiérarchie du chantier. Nous sommes

donc face à une violence symbolique qui se fait oublier en raison de l'adhésion collective à la valeur de la qualification et à des classifications des compétences.

Faire corps avec l'entreprise : incorporer la morale

Pour les conducteurs de travaux, la qualification officielle est une condition pour accéder au poste. Comment se traduit alors ici le discours moral sur la qualification ? À propos de ses conducteurs de travaux, Jean explique qu'ils doivent avoir envie d'évoluer et que, pour cela, ils doivent « assimiler » les chantiers pour lesquels ils ont déjà travaillé :

Mais là, typiquement, j'ai un conducteur de travaux qui n'est pas bon, parce qu'il n'est pas curieux. Parce qu'il a eu la chance de faire de gros ouvrages, et puis il ne s'y est pas intéressé, donc aujourd'hui, il en refait un, le même, mais il me regarde avec la bouche ouverte et il me dit : « Ben, je fais comment ? » Non, mais c'est... vous voyez, c'est ça, c'est ça un bon conducteur de travaux. Faut vraiment qu'il soit capable de gérer les relations humaines avec tous les intervenants du chantier, qu'il arrive à anticiper, mais qu'il arrive aussi à s'intéresser à son travail, pour évoluer.

Le conducteur et la conductrice de travaux gèrent les différentes entreprises ou équipes présentes sur le chantier. En plus de qualités de coordination – inhérentes à la fonction – que Jean invoque et d'anticipation, ils doivent assimiler et mettre en récit l'évolution que l'expérience de travail apporte. Celle-ci traduit, en effet, un investissement dans la tâche. Cette construction discursive du « bon », par son attitude au travail, s'appuie sur des effets visibles. En effet, j'ai pu constater que, dans les discours des enquêtés, il est fait référence à un processus d'incorporation chez les employés. Jérôme, un conducteur de travaux, raconte un épisode de sa carrière dont il semble plutôt fier : la remise d'un chantier sans besoin de retouches. En insistant sur le lien entre sa personne et le travail effectué jugé hors norme (« Si tu rencontres des conducteurs de travaux, tu leur [demanderas] si ça existe, ils te diront tous : "Ça n'existe pas." Eh bien, ça a existé, je l'ai fait »), Jérôme se présente comme un employé engagé, capable de s'approprier un défi professionnel. Il mobilise ainsi également sa mémoire du travail : il sait faire siennes des tâches passées et en construire un récit qui renseigne sur le genre de travailleur qu'il est.

JÉRÔME, UN CADRE TECHNIQUE ATYPIQUE

Jérôme, un Français d'une trentaine d'années, est engagé comme conducteur de travaux par une entreprise générale de taille moyenne. Sa trajectoire détonne de celle des autres jeunes cadres techniques français que j'ai rencontrés sur les chantiers romands. Bien qu'il ne vienne pas d'un milieu ouvrier, sa formation initiale est de nature professionnelle, dans le domaine de la construction. D'ailleurs, il a travaillé quelques années sur les chantiers avant de se blesser au dos. Il entame alors une formation de gestion de chantiers, par correspondance. C'est grâce à son capital social hérité qu'il se fait embaucher dans une grande entreprise de construction en Suisse, orientée vers le gros œuvre, mais avec un salaire qu'il sait aujourd'hui bien en dessous de ce qui se pratique généralement en Suisse. Après une période de chômage, il retrouve un poste, d'abord avec un contrat temporaire, dans une entreprise générale de taille moyenne. Jérôme connaît une carrière ascendante, même si elle est parsemée de périodes de chômage, pendant lesquelles il se réoriente et se repositionne dans l'univers du bâtiment en passant d'une entreprise de construction à une entreprise générale de taille plus petite, où les connaissances en gestion et en planification sont fortement valorisées. Jérôme dit se sentir décalé par rapport à ses collègues ingénieurs. Il n'a pas l'impression de faire partie du même monde qu'eux, ni qu'ils le voient comme un des leurs. Jérôme n'a en effet ni le capital social ni l'*habitus* (Bourdieu, 1980) construits sur les bancs d'école d'ingénieurs de ces derniers, puisqu'il a suivi sa formation par correspondance. Son profil n'est pas orienté pour se diriger vers des postes qui serviront la financiarisation croissante du secteur, mais plutôt pour une gestion efficace des travaux, un poste qui reste, finalement, proche des chantiers.

Pour être classé dans la catégorie « bon », que l'on soit ou non porteur d'un diplôme professionnel ou supérieur, il faut savoir mettre en récit son évolution, son expérience, sa mémoire du travail. Il faut montrer de la curiosité, de l'intérêt. Il faut adopter une attitude visible par les autres. C'est ce que César, un ouvrier qualifié, exprime quand il explique que la façon de marcher sur le chantier a son importance sur la perception du travailleur :

Un homme, sur le chantier, juste à le voir marcher, je sais s'il est bon ou pas.

Alors, c'est quoi, un bon maçon ?

Eh bien voilà, un bon maçon, c'est comme ça, il doit savoir travailler, n'est-ce pas ? Mais par la démarche, vous voyez déjà si vraiment... bon, par la démarche, ça ne veut pas dire qu'il sait travailler, mais... il a l'idée de travailler, il a... voilà, il a du sang. Comment est-ce que je pourrais vous expliquer d'une autre façon... Si vous voyez une personne qui se déplace toute tordue, nonchalante, voilà, déjà, même dans la démarche, il n'est pas bon, il n'a pas... il n'a pas l'idée de travailler, il est là parce qu'il est obligé, vous voyez ? Et ça, quand c'est comme ça, ce n'est jamais très bon. Ce n'est jamais très bon, ce n'est pas bon ! Une personne, quand elle fait quelque chose contre sa volonté, ce n'est pas...

César explique donc qu'à travers la démarche, c'est « l'idée de travailler » qui transparaît et que l'attitude physique est primordiale pour l'évaluation de sa motivation qui, nous l'avons vu, est étroitement liée à l'évaluation de la qualité en tant que travailleur-se. Cette injonction au savoir-être, qui transmet une attitude engagée et résignée face au travail, est transversale aux hiérarchies de chantier. Pourtant, les attributs qui sont valorisés sont différents selon les positions hiérarchiques. Reprenons l'exemple de Jérôme. Conducteur de travaux dans une entreprise générale, il a commencé à travailler comme maçon (ce qui est assez rare pour le poste qu'il occupe), a connu deux périodes de chômage et est passé par le travail en intérimaire. Alors qu'il occupe désormais un poste stable qu'il apprécie, il mentionne au cours de l'entretien son malaise : il se sent éloigné des représentations de soi au travail que renvoient ses collègues et se sent lui-même parfois rejeté de leur milieu. La mise en avant de ses qualités de maçon et de ses connaissances pratiques en maçonnerie, qu'il soulignera plusieurs fois lors de l'entretien, détonne avec les autres entretiens menés avec des conducteurs de travaux travaillant pour des entreprises générales. Ces derniers insistent plutôt sur leur parcours de formation et sur leurs tâches de coordination. Lorsqu'il raconte un épisode de ses premiers pas comme maçon, Jérôme parle de la façon dont il perçoit le « bon » manœuvre qui doit toujours être en mouvement (« c'est vraiment le travail en continu »). Pour lui, un bon manœuvre est quelqu'un d'investi dans le travail. Ainsi, non seulement Jérôme signifie qu'il adhère

à cette représentation du travail, mais il applique ce principe à sa propre présentation de soi. Pendant l'entretien, qui se déroule dans son bureau de chantier, il illustre souvent ses propos par des objets présents liés à son travail (les plans du chantier, une règle, la table servant aux réunions...) qu'il tient à impliquer dans la conversation. Son attitude très mobile (il se lève et se rassied plusieurs fois pour montrer des objets) détonne avec celle, calme et posée, de ses collègues (aucun autre conducteur de travaux n'a bougé de sa place assise pendant l'entretien). Bien qu'il se présente comme ayant les attributs du « bon », il confie ressentir un malaise de position qui le fait se sentir éloigné de ses collègues conducteurs de travaux et de leur volonté d'évolution.

L'attitude attendue du « bon travailleur » change selon le niveau hiérarchique. Il faut du temps, du partage et de l'observation pour qu'elle soit incorporée. C'est pourquoi le passage d'un statut social à un autre, d'une hiérarchie de travail à une autre, est source d'inconfort et d'ajustements. Pour entrer dans la catégorie « bon », il est nécessaire d'être reconnu par ses pairs et tout particulièrement par ceux qui ont le pouvoir d'engager. Dès lors, il faut que ces critères soient perceptibles dans l'attitude physique et que cette attitude corresponde à ce qui est valorisé dans l'espace social visé.

La représentation de soi passe par une mise en scène (Goffman, 2015) du corps : le corps est aussi un outil social. L'incorporation des dispositions prend son sens dans les discours de César et de Jérôme qui ont l'intuition que le corps lance un message sur la présentation sociale de soi – ici en tant que « bon » pour César. Jérôme ressent un malaise lorsque l'incorporation des dispositions demandées correspond à un autre statut hiérarchique. La question ici n'est pas d'accéder à un « statut » qui serait celui du « bon travailleur », mais d'être capable de performer l'incorporation des dispositions nécessaires à la place occupée. Plus qu'une forme de reconnaissance d'un capital culturel incorporé⁴⁷, la création d'une catégorie morale – comme ici l'idée du « bon » – sert à renforcer la capacité à reconnaître cette incorporation, à la partager, à la revendiquer (réputation) et à la légitimer (qualification). Être capable de rendre visible et reconnaissable ce capital culturel incorporé permet de se situer au sein de l'espace dans lequel on

⁴⁷ « Le capital culturel est l'ensemble des savoirs et des compétences de toute nature, théoriques et pratiques, faisant partie d'une culture donnée et dont l'investissement dans tel ou tel champ social peut rapporter à son possesseur une plus-value matérielle et/ou symbolique » (Accardo, 2006, p. 19).

évolue. L'inverse trahit un inconfort de position. La catégorie « bon » est donc une catégorie au contenu malléable dont le but est principalement de différencier les travailleur·ses à une échelle donnée en évaluant le capital culturel valorisé. En effet, le processus d'évaluation qui permet de qualifier de « bon » est étroitement lié à la fonction concernée. Un « bon » ouvrier ne fera pas nécessairement un « bon » conducteur de travaux ni un « bon » chef d'équipe. En réalité, à chaque échelle de qualification correspondent des critères d'évaluation rendus objectifs et assujettis aux besoins de l'espace de production qui ne font sens qu'une fois cette catégorie morale mise à l'épreuve de l'univers pratique où évoluent les enquêtés. Le caractère légitime de cette catégorie et de sa construction est partagé par tous.

Le « temporaire » : détaché mais affilié

Un travailleur temporaire peut également être classé comme « bon travailleur ». Dans la littérature scientifique, il est également question de la figure du « bon temporaire » (Neuwirth et Smith, 2010), dont le profil est dessiné par les agences et les entreprises qui décrivent les qualités attendues pour ce type de poste. Ces attentes dévoilent des transformations du marché du travail et des phénomènes de précarisation des emplois.

Ici, cette figure n'intervient pas comme une catégorie morale. Dans les discours de mes enquêtés, le « temporaire » comme catégorie morale peut être un « bon » ou un « mauvais » travailleur, mais il n'y a pas de « bon » ni de « mauvais » temporaire, même si des qualités sont attribuées à la catégorie « temporaire ». La catégorie « temporaire » se réfère à une position dans un univers moral, non à une position dans une organisation objective de l'espace social étudié, même si elle lui est rattachée. Cependant, l'enjeu d'une image de travailleur·se détaché·e de l'organisation de travail, comme celle du travailleur temporaire, est qu'elle peut compromettre la trame (*drama*) du travail (Hughes, 1981, 1996). Je tiens à souligner ici l'importance de la définition du rôle de chaque « participant » dans le déroulement du travail et des règles établies pour « gouverner leur comportement au travail » (Hughes, 1993, p. 341 [je traduis]). Un travailleur ou une travailleuse dont les liens au travail et à l'emploi sont floutés apparaît comme une menace, car il ou elle peut remettre en cause les valeurs dominantes qui font que le travail se passe dans les règles établies.

C'est ce qu'Ivo, un chef d'une équipe de maçons, explique lorsqu'il raconte qu'il est difficile de s'attacher l'engagement au travail des travailleurs temporaires. En effet, comme leur place est incertaine et qu'ils n'y trouvent pas de contrepartie, leur engagement au travail l'est aussi et cela a des conséquences pour ceux qui les encadrent. Tout au long de l'entretien, Ivo se dit (et se montre) très stressé par la pression subie dans le cadre de son travail, liée à la présence massive d'ouvriers temporaires et à l'impossibilité à travailler avec une équipe fixe qui en découle.

Et c'est quoi le problème quand ils sont temporaires ?

Ils s'échappent un peu plus au travail. Par exemple, ils n'ont pas cette dévotion... [ils disent :] « Ah, je sais que peut-être je vais juste travailler encore une semaine ou deux et après vous n'avez plus besoin de moi, vous me renvoyez. » Voilà, ils n'ont plus cette volonté de travailler, ils n'ont plus cette mentalité... [Ils disent :] « Oh, tu ne veux pas dire au patron... dis au patron pour m'engager en fixe. » [Ivo répond :] « Bah alors ! mais le patron, il n'engage personne en fixe. On a déjà des temporaires depuis cinq ans, il ne les met pas en fixe. Qu'est-ce que moi je peux faire pour que tu viennes ici en fixe ? » « Bah alors je ne vais pas travailler, je vais dans le "laisser-aller" : si je ne peux pas faire aujourd'hui, je ferai demain. » Et après le chef [le chef d'Ivo], il arrive par-dessus et dit : « Ça doit être fait aujourd'hui ! » Qui est-ce qui va devoir courir ? C'est toujours le chef [d'équipe, ici il s'agit d'Ivo] qui doit courir.

Au-delà d'une description de la situation des travailleurs temporaires comme précaire, détachée de l'emploi et source de tension, Ivo mobilise dans cet extrait un des attributs du « bon travailleur » : la « dévotion ». J'assimilerai ce terme à l'investissement au travail. Ivo le fait pour expliquer que les temporaires, qui travaillent sous sa responsabilité, ne sont pas des « bons travailleurs », car ils ne seront pas embauchés (et qu'ils ne seront pas embauchés, car ils ne se montrent pas à la hauteur du « bon »). Il décrit ensuite les tentatives de négociation de place que les temporaires entreprennent avec lui, tentatives qui se révèlent infructueuses car la position d'Ivo ne lui permet pas d'action directe sur leur situation. Il souligne ensuite la hiérarchie présente entre temporaires (« on a déjà des temporaires depuis cinq ans, il [le patron] ne les met pas en fixe ») : ceux qui font partie de l'outil de production de façon régulière, mais instable, sont désignés comme ceux qui pourraient le plus légitimement accéder à l'embauche par rapport à des temporaires ponctuels. Il invoque enfin la pression subie par sa

hiérarchie du fait de sa position : en tant que chef d'équipe, son rôle est de s'assurer que les travaux avancent. La gestion des tâches par ses ouvriers lui incombe. Se retrouvant démunie des critères qui font qu'une équipe fonctionne – ses ouvriers ne sont pas rangés dans les « bons », puisque leur présence est de toute façon éphémère ; il se retrouve incapable d'accomplir les tâches de façon à pouvoir lui-même se présenter comme « bon » – sa position dans l'entreprise et sur le chantier s'en trouve menacée.

L'INSTABILISATION DES OUVRIERS EMBAUCHÉS : LE CAS D'IVO

Ivo est portugais, il a une quarantaine d'années. Il vit en Suisse depuis vingt ans mais est né en France, de parents portugais immigrés. Sa trajectoire, ascendante mais précaire, est liée à l'entreprise pour laquelle il est employé. Cette situation lui cause un stress et une souffrance au travail qu'il peine à gérer. Sa position sur les chantiers est emblématique des dynamiques que le secteur a connues ces dernières années avec des fusions et des rachats d'entreprises, ainsi qu'avec le recours massif à l'emploi temporaire et à la sous-traitance. Ivo travaille comme chef d'équipe dans une grande entreprise de construction et de gestion de chantiers.

Issu d'une famille nombreuse, de milieu populaire, Ivo passe ses premières années de vie en France, puis rentre avec sa mère et ses frères et sœurs au Portugal, tandis que son père reste travailler en France. Comme c'est fréquemment le cas au Portugal, son village connaît une tradition migratoire importante depuis longtemps déjà. De nombreuses personnes liées à la région sont nées à l'étranger ou y ont grandi : Brésil, Belgique, Luxembourg, France, Suisse. En été, le village se remplit avec les émigrés qui « rentrent » pour les vacances, alors que le reste de l'année, le village est quasiment vide.

Ivo commence l'école primaire au Portugal, mais ne la termine pas. À 13 ans, il quitte l'école et va travailler avec un cousin dans une usine de marbre. Entre-temps son frère part travailler en Suisse avec un permis saisonnier, des contrats de trois, six ou neuf mois, dans les vignes. Ivo a alors 19 ans. On lui propose de travailler deux mois dans les vignes en Suisse, comme son frère. Il accepte. Comme beaucoup

de ses compatriotes au début des années 1990, c'est donc par un secteur moins encadré qu'Ivo commence sa carrière en Suisse. Après avoir travaillé deux ans comme saisonnier, il trouve un emploi dans la construction de routes, dans une grande entreprise. Il y travaille trois ans puis change pour une entreprise plus petite qui est ensuite rachetée par une entreprise plus grande qui lui propose un poste de manœuvre. En quatorze ans de service, il passe de manœuvre à machiniste, puis, plus récemment, à chef d'équipe. Ivo est très stressé par son poste. Il dit mal dormir et penser beaucoup à son travail. En effet, en accédant récemment à la position de chef d'équipe, il vit, certes, une ascension professionnelle et une amélioration de son salaire, néanmoins, sa position est en plusieurs points semblable à la figure du *straw boss* utilisée par E. Hughes (1981). Ce rôle participe à une organisation sociale qui exploite les divisions culturelles et linguistiques tout en rendant la mobilité sociale difficile pour ceux qui occupent ces positions.

La position du *straw boss* est utile, voire essentielle à la reproduction des hiérarchies au travail et à l'ordre établi. Dans une entreprise qui cherche à se repositionner dans l'univers du bâtiment en se spécialisant de plus en plus dans la gestion de chantier et en restructurant son département de production, comme celle où travaille Ivo, ce dernier joue un rôle d'intermédiaire entre ses supérieurs hiérarchiques et les travailleurs temporaires qu'il est censé encadrer et qui ne parlent souvent pas français. Il n'a pas de pouvoir décisionnel, mais il est chargé de faire appliquer les règles et les ordres. Ivo se plaint ainsi des délais qu'il n'arrive que difficilement à tenir car son équipe change constamment, de devoir faire le traducteur pour les chefs français (avec qui il se trouve en concurrence) qui n'arrivent pas à communiquer avec les manœuvres temporaires portugais, et de devoir négocier avec ces manœuvres temporaires afin qu'ils acceptent de participer au travail, malgré la précarité et le manque de sécurité totale de leur place. Il se sent précarisé par son manque de formation reconnue et par son âge. En effet, Ivo a moins de capital scolaire et linguistique que les chefs d'équipe français, ce qui le désavantage pour communiquer avec ses supérieurs (communication qui se fait beaucoup à travers des rapports de travail écrits). Par rapport aux chefs d'équipe portugais, qui sont là depuis plus longtemps que lui et qui ont une équipe de travailleurs fixe, Ivo se sent pénalisé.

Cette compétition entre appartenances nationales, voire communautaires (puisque, finalement, Ivo est né en France) et entre générations incarne des inégalités structurelles dans le travail, où certaines positions sont assignées, non (ou non seulement) en fonction des compétences, mais en raison des caractéristiques ethniques, culturelles ou sociales, ce qui entraîne des tensions à la fois dans la perception de soi et dans les relations avec les autres. De plus, Ivo, malgré sa position de chef d'équipe, n'a aucun diplôme, aucun « papier » qui lui permette de faire valoir ses compétences, ce qui le précarise et consolide sa dépendance vis-à-vis de son entreprise actuelle.

Même si travailler en intérim peut être un choix, la position « temporaire » est une position dominée. Ce statut a des effets concrets sur la main-d'œuvre concernée, mais également sur la main-d'œuvre embauchée (position dominée mais stable), qui peut se sentir menacée par l'existence proche d'une position instable et dominée. Ainsi, lorsque j'aborde le sujet des temporaires avec les ouvriers fixes, ils me rapportent souvent le sentiment d'insécurité au niveau de l'emploi et la perte de pouvoir au niveau des relations de travail que la gestion de ces travailleurs amène. Pourtant, le plus étonnant est le flou rapporté par les travailleurs vis-à-vis des positions sur le chantier. Ainsi, César, un ouvrier qualifié travaillant comme maçon, explique que l'instabilité organisée des travailleurs temporaires déstabilise sa position dans l'entreprise et le pouvoir de négociation qui va avec :

Et alors, pour les personnes qui sont fixes, c'est un stress d'avoir des personnes temporaires sur le chantier ?

Bon, stress, ce n'est pas un stress, mais ça amène des difficultés.

Vous pouvez m'expliquer ?

Voilà, le problème, c'est que... ce que je vois, c'est que l'entreprise, voilà, maintenant elle commence avec sept [travailleurs temporaires], regarde si c'est rentable comme ça. Elle en prend sept qui sont bons, n'est-ce pas, qui sont bons, qu'elle pourrait garder.

Mais « bon », ça veut dire quoi ?

« Bon », ça veut dire qu'ils font le même travail que nous par exemple. L'entreprise les garde – bien sûr en maintenant la facilité de pouvoir les renvoyer le jour où il n'y a plus de travail, vous comprenez ? –, eh bien, s'ils sont bons, qu'elle les garde un mois, deux mois, trois mois, un an, par exemple, ils sont en train de nous prendre... nos pouvoirs, ceux que nous avons dans l'entreprise. Aujourd'hui, si j'allais [vers mon patron] et que je lui disais : « Écoute, tu dois me donner une augmentation », il me dirait : « Non. Non, je ne te donne plus rien. Si t'es bien, t'es bien, sinon, tu pars et demain il y en a deux autres qui viennent. »

Dans cet extrait, César mobilise plusieurs notions. Il me parle d'abord du « bon ». Pour lui, un « bon », c'est un travailleur comme lui, embauché, investi, qualifié, réputé. Un « temporaire » n'est vu comme une menace que s'il correspond à ces critères, car sa position dans la hiérarchie du chantier s'approche de celle du travailleur embauché et se distancie de celle du travailleur temporaire ponctuel. Il invoque ensuite leur nombre : sept. Il évoque ainsi une prétendue main-d'œuvre nombreuse, indistincte et sans position, flexible, car directement disponible à un travail précis. Il relève ensuite l'insécurité qui peut découler de leur présence : ils sont « bons » – donc comme « nous » –, travaillent avec eux, mais leur position ne leur permet pas de négocier leur place (l'entreprise peut les renvoyer une fois qu'il n'y a plus de travail et César souligne l'avantage de la démarche pour l'entreprise). Pour finir, à travers la mention de l'impossibilité d'obtenir une augmentation de salaire, César invoque sa difficulté à négocier ses conditions de travail.

César est, en réalité, un travailleur temporaire embauché de façon régulière par cette entreprise. Or, au cours de l'entretien, il parle de lui comme d'un embauché, introduisant une différenciation entre lui et les autres temporaires. Le terme « temporaire » englobe donc différentes réalités et floute les positions réelles dans l'espace de l'embauche. Deux personnes avec le même contrat peuvent vivre des embauches, des conditions de travail et des relations avec l'entreprise pour laquelle elles travaillent complètement différentes. L'existence de ces différentes réalités, regroupées dans une même situation contractuellement précaire, fragilise les positions de tous ainsi que leur pouvoir de négociation au travail.

CÉSAR, UN EXEMPLE DU TEMPORAIRE FIXE

César est portugais, il a un peu plus de 40 ans et travaille comme maçon dans une petite entreprise de construction. Les parents de César étaient agriculteurs au Portugal, d'une région de l'intérieur nord du pays, connue pour son fort taux d'émigration, notamment pour le secteur de la construction, à l'intérieur et à l'extérieur du pays (voir Madureira Pinto et Queirós, 2010; Madureira Pinto et Queiroz, 1996; Monteiro et Queirós, 2009; Queirós et Monteiro, 2016). Comme beaucoup de Portugais immigrés en Suisse de sa génération, il fait un premier séjour en Suisse au début des années 1990, d'abord dans le secteur agricole, puis dans la construction. Il repart huit ans au Portugal, puis revient au début des années 2000 par l'intermédiaire d'un de ses frères qui travaille déjà dans une entreprise de construction suisse. La libre circulation des personnes entre la Suisse et le Portugal est déjà en place, ce qui rend son séjour et la recherche de travail moins contraignants. César travaille comme employé temporaire, de février à novembre – les mois de reprise dans le secteur – pour le même patron. Il dit ne pas avoir peur de se retrouver sans emploi (et donc sans revenus programmés), car son beau-frère, de nationalité suisse, a lui-même une entreprise de construction pour laquelle il pourrait travailler au besoin. Cette configuration paraît convenir à César qui profite d'une flexibilité de son temps de travail. Il rentre d'ailleurs quelques semaines en hiver au Portugal, quand il ne travaille pas. Cependant, immobilisé à la suite d'un accident de travail, il subit une opération qui tourne mal. Depuis cette opération, il ne cesse d'avoir des douleurs qui l'invalident au quotidien et compromettent sa qualité de vie et son aptitude au travail. César dit ne pas se sentir écouté par le personnel soignant en Suisse, ce qui compromet davantage encore son rétablissement.

Aujourd'hui, César se retrouve donc, passé 40 ans, avec un capital scolaire très limité, sans formation professionnelle certifiée, à envisager la possibilité d'une rente d'invalidité qui compromettrait non seulement sa liberté de mouvement pendulaire entre la Suisse et le Portugal qui lui est chère (une partie de sa famille vit en Suisse) mais aussi sa capacité financière.

Une position instable et instabilisante

Attardons-nous sur la catégorie «temporaire». Nous distinguons la catégorie «temporaire» de la situation de travail temporaire. Par «catégorie», je me réfère à une position particulière dans l'espace occupé qui renvoie à une distinction morale (Lamont, 1992) du/de la travailleur-se. La situation, quant à elle, renvoie à un état donné sur le marché du travail. J'ai choisi le terme «instabilisante» à la place de «déstabilisante», car le premier terme n'implique pas un équilibre initial. Je cherche, ainsi, à souligner que la position des embauchés n'est pas non plus très stable (en Suisse, les contrats à durée indéterminée sont facilement résiliables). La présence des ouvriers temporaires ne vient pas déstabiliser une place stable, mais renforcer l'instabilité d'une place déjà peu stable.

Revenons brièvement à la situation d'emploi temporaire. Dans notre enquête, celui qui est identifié comme «temporaire» est un homme, ouvrier, de nationalité étrangère en majorité, la plupart du temps sans qualification particulière, mais déjà familier du métier. Cette description correspond aux tendances trouvées dans les statistiques exposées plus haut. Les catégories morales s'appuient donc sur la réalité observée. La situation de travail temporaire est associée aux ouvriers. Détaché de l'outil de production principal (les ouvriers embauchés), le rôle du travail temporaire est principalement d'apporter un soutien aux employeurs afin de permettre de moduler la main-d'œuvre à disposition. Pour les temporaires, l'emploi est dissocié du travail. J'utilise ici les définitions de M. Maruani (1989, p. 38) qui distingue «*le travail*, c'est-à-dire l'activité de production de biens et services et l'ensemble des conditions d'exercice de cette activité, de *l'emploi*, c'est-à-dire les modalités d'accès au marché du travail et la traduction de l'activité laborieuse en termes de statuts sociaux». Le travail temporaire est une forme de sous-traitance. La sous-traitance implique une transformation du lien contractuel: la prestation de service se substitue au contrat de travail. Une entreprise de construction contracte avec une entité – l'entreprise temporaire – qui gère les contrats de travail avec les travailleur-ses. Cependant, cette dernière ne contrôle qu'une partie des conditions de travail. Le travail et l'emploi sont dissociés: le travailleur ou la travailleuse temporaire ne travaille pas pour l'organisation qui l'emploie. Il ou elle est employé-e pour travailler pour d'autres. Ce changement de position dans le champ de l'embauche entraîne une modification intéressante dans la structure de pouvoir

de ces travailleurs : les travailleurs temporaires occupent en réalité une position moins dominée que les travailleurs embauchés. Ils ne sont pas obligés de jouer le jeu du travail lors de l'emploi, car ils peuvent travailler ailleurs. Leur emploi ne dépend pas de leur travail.

Pour mieux comprendre la catégorie « temporaire », écoutons Jean, directeur de production, qui explicite la flexibilité de leur place dans l'organisation de la production.

Mais ils [les travailleurs temporaires] ont ce statut-là dans l'entreprise, c'est-à-dire que quand on leur dit qu'on a un peu moins de travail – ils ont le droit au chômage, hein... Donc, il y a beaucoup d'entreprises qui fonctionnent comme ça, quand il y a moins de travail, eh bien eux, ils vont s'inscrire au chômage, et puis après, quand ils peuvent, dès qu'on a de nouveau du travail, eh bien on va les récupérer.

En réalité, ce que Jean décrit comme le droit à un chômage partiel n'est pas accessible aux travailleurs au statut temporaire. Ces derniers, s'ils sont inscrits au chômage, sont astreints à un certain nombre de règles qui ne leur permettent pas d'attendre calmement d'avoir de nouveau du travail dans la même entreprise, ni d'avoir automatiquement droit au chômage. Néanmoins, en présentant les choses de cette façon, moralement, Jean intègre les « temporaires » dans l'outil de production, puisqu'il leur attribue une place dans l'organisation (« ils ont ce statut-là dans l'entreprise ») et montre qu'une interaction et une relation de subordination existent avec eux, alors même que leur position les situe hors de l'entreprise (« on va les récupérer »). Néanmoins, ils ne sont pas perçus, à l'opposé des « chômeurs » (que nous verrons plus loin), comme hors de l'espace. En effet, les périodes de chômage – ou plutôt d'absence de travail – du « temporaire » sont vues comme inhérentes à son statut et à la nature de l'activité. Elles font ainsi pleinement partie du rythme d'activité projeté par le discours de Jean. Le « temporaire » est donc classé comme un travailleur en activité qui doit intégrer des périodes d'absence de travail inhérentes à son statut. L'activité n'étant pas liée à un contrat de travail unique ni à une seule entreprise, l'absence de travail n'est alors plus un événement qui survient dans sa carrière de travailleur, mais une forme d'activité en soi qui se traduit par l'attente d'emploi.

C'est ici que se crée une frontière symbolique entre les statuts de « chômeur », celui de « temporaire/employé » et celui d'« embauché ».

La position du «temporaire» est celle d'un élément intégrant la production tout en lui étant extérieur, mais pas étranger. Il est également question d'une division morale intéressante : l'employé temporaire est soumis aux mêmes attentes concernant le travail (être un «bon travailleur»). Cependant, on s'attend à ce qu'il gère lui-même les périodes d'inactivité de son poste, en s'inscrivant au chômage par exemple. Néanmoins, s'il devient un «chômeur», il sera déqualifié dans la hiérarchie morale du chantier. La violence symbolique (Bourdieu, 1980) de ces classifications morales rend la navigation entre ces différents statuts particulièrement complexe. Elle empêche également la remise en question d'un fonctionnement présenté comme inhérent (ou naturel) aux dynamiques d'un secteur, et ainsi légitimé.

Temporaire fixe et temporaire occasionnel

Les gens, au bout de six mois à travailler pour nous, on les équipe complètement, c'est-à-dire qu'on leur donne des habits [...], on leur donne des casques [...]. Nous, on fait une fête d'été où on invite toute la famille des ouvriers. Les temporaires qui sont avec nous depuis plus de six mois, ils sont invités à ces choses-là. Mais si on fait ça... bon, c'est pour créer l'esprit d'équipe et aussi une identification à l'entreprise. Ça veut dire que, vous savez, sur un chantier, si vous avez une personne qui pendant une demi-heure lève un peu le pied et tout, ce n'est pas facile de le voir. Donc, on essaie qu'ils s'identifient à l'entreprise, c'est-à-dire qu'on leur donne des choses aussi pour qu'eux-mêmes, ils comprennent qu'ils doivent se donner pour l'entreprise de façon à ce qu'à la fin de l'année on gagne un peu d'argent pour continuer à faire tourner l'entreprise.

Pour inciter les travailleurs temporaires à jouer le jeu du travail, les employeurs, comme l'explique Jean dans cet extrait, recourent à des tentatives de fidélisation symboliques : valorisation de la notion de confiance, fourniture d'habits de travail floqués du logo de l'entreprise aux travailleurs réguliers, encouragement à la participation des activités sociales du chantier. Ces fidélisations symboliques s'appuient sur une frontière symbolique entre les temporaires auxquels l'entreprise recourt régulièrement et ceux qu'elle n'emploie que par circonstance (et qui n'ont pas accès à ces privilèges).

J'ai ainsi observé une distinction entre les «temporaires» occasionnels et les «temporaires» fixes. Les premiers, étant vus comme apportant une aide lors de fortes demandes, sont plutôt relégués aux tâches

ingrates. Les employeurs n'ont pas d'intérêt à développer des stratégies pour qu'ils se sentent appartenir au corps de l'entreprise et ils souffrent d'une grande instabilité de position (ils peuvent être renvoyés très rapidement ou remplacés moyennant un préavis de quelques jours). Les seconds sont souvent engagés à l'année pour des tâches précises, par la même entreprise. Ils doivent se débrouiller les mois creux (souvent soit ils rentrent au pays, soit ils s'inscrivent au chômage, s'ils y ont droit, soit ils comptent sur l'aide de proches, sur leurs économies, soit encore ils vont travailler ailleurs). Ce système se base sur une sorte de confiance tacite : les employés savent qu'ils seront réengagés s'ils sont disponibles, car la personne responsable de leur embauche (le patron, le contremaître, le chef d'équipe) a manifesté de la reconnaissance et de la loyauté pour leur travail. Ils n'ont cependant aucune garantie. Ces rapports basés sur la confiance sont très présents dans des conditions d'incertitude et de risque (Luhmann, 2001, 2006), comme c'est le cas dans le secteur de la construction. Nous allons les retrouver tout au long de ce travail (et je le développerai plus longuement dans le chapitre suivant). Je définirai ici le rapport de confiance par la reconnaissance chez l'autre de dispositions et d'incorporation associées à une position dans un espace donné.

Tactiques de différenciation : la réputation

L'employabilité du « temporaire » dépend de facteurs peu objectifs, comme la réputation, le réseau social ou la capacité d'entente avec l'équipe fixe. Ainsi, si son objectif est d'être embauché, le travailleur temporaire doit montrer qu'il vise à occuper/performer correctement son rôle dans la hiérarchie du chantier et au sein des rapports de pouvoir dans l'entreprise pour laquelle il travaille et sur le chantier où il est affecté. Cependant, tous les travailleurs temporaires n'ont pas pour ambition d'être embauchés dans les entreprises pour lesquelles ils travaillent, ou ne connaissent pas encore assez bien les codes à appliquer pour intégrer le champ avec succès.

Pour les travailleur-ses temporaires, je l'ai déjà soulevé, l'emploi est dissocié du travail (Maruani, 1989). C'est donc d'abord leur réputation qui les lie au travail et qui entretient leur place en emploi. Nous le comprenons avec le récit de Diego. Ce dernier a commencé comme manœuvre sur les chantiers, avant de devenir contremaître. Après un accident, il s'est reconverti en conseiller en personnel spécialisé dans la branche de la construction. Il parle de l'importance de la présentation

de soi. Si celle-ci inspire « confiance », elle peut inciter les entreprises à faire appel à eux :

Notre image, c'est le travailleur, c'est lui qui va représenter notre société... c'est le candidat, la façon dont il travaille, la façon dont il présente, la qualité, l'efficacité, la ponctualité... tout ça, c'est bon, ça fait une confiance.

Pour Diego, la bonne réputation de ces candidats à l'emploi le valorise et valorise l'agence pour laquelle il travaille, ce qui, finalement, aboutira à des contrats supplémentaires. À plusieurs reprises, Diego met en avant l'importance d'une bonne réputation en tant que travailleur, d'abord en parlant de lui et de sa propre expérience dans la branche, puis en faisant le parallèle avec les travailleurs temporaires qu'il place parfois pour de très courtes durées, comme ici :

Vous savez, quand vous faites quelque chose que vous aimez vraiment... J'étais le contremaître qui a fait *** en bas, vous savez ? La dernière phase, vraiment, à la gare, vraiment ***. À chaque fois que je passe, je suis orgueilleux, je suis vraiment content, ça me fait plaisir. Et eux, c'est la même chose. Ils sont contents.

Diego évoque ici un important chantier de travaux publics. En se référant à sa propre expérience, il souligne l'importance de la présentation de soi. En s'attachant la coordination d'un important chantier, utile à la collectivité, Diego se présente comme un élément de valeur et légitime sa position d'évaluateur vis-à-vis du personnel appelé à travailler au chantier. Il lie ensuite cet épisode au plaisir et à la fierté que ses candidats sont censés trouver dans le placement sur un chantier, même de courte durée : investir le chantier, même pour des courts mandats, permet de se faire connaître en tant que travailleur et amène la possibilité de placements supplémentaires. Mais la façon de se présenter est essentielle. Elle revêt une incidence pratique. Il faut manifester du plaisir et de la fierté pour le travail accompli. Nous voyons qu'ici le discours de la valorisation du travail est présent et influence l'évaluation du travailleur.

La réputation des « temporaires » ne fournit pas d'informations sur leurs compétences puisque ces travailleurs occupent principalement des postes peu ou pas qualifiés. Elle fournit en revanche des informations sur leur savoir-être au travail et reflète l'attribution et la reconnaissance

de savoir-être au travail valorisés dans l'espace occupé. Ces attitudes recherchées ont été conceptualisées par l'expression « bon temporaire » (*good temp*) dans l'étude de Smith et Neuwirth (2010) sur les évolutions récentes du marché du travail aux États-Unis, dont j'ai parlé plus haut.

À travers la catégorie morale « temporaire », c'est en réalité aussi une position particulière dans l'organisation productrice du chantier qui est mise en avant et qui a des effets, autant sur les individus directement concernés que sur les individus déjà embauchés. Le pouvoir des temporaires dans l'espace est amoindri par la nature de leur statut. Le pouvoir des embauchés est amoindri par la présence de cette main-d'œuvre à la position instable, mais pouvant se rapprocher de la leur. La catégorie symbolique « temporaire » est donc doublement utile, pour contraindre l'investissement au travail des uns et des autres, et permettre le gouvernement du chantier (Hughes, 1981). Il ne s'agit pas seulement d'un statut vis-à-vis de l'emploi qui est construit, mais aussi d'une nouvelle catégorie morale qui est créée, partagée et qui vient légitimer l'ordre des choses. Il ne suffit pas d'instaurer le recours au travail temporaire comme une dynamique « naturelle », faisant partie du fonctionnement du secteur. Il faut également créer les catégories morales qui légitiment cette dynamique comme naturelle et universelle (Bourdieu, 1980). Ces catégories vont distribuer les places dans les statuts disponibles. Ainsi un travailleur perçu (et qui se fait percevoir) comme « bon » pourra espérer une certaine stabilité de la place qu'il occupe, que ce soit en tant que travailleur embauché ou en tant que travailleur temporaire qui se fera rappeler, et même peut-être engager en fixe. D'ailleurs, la situation de travail temporaire implique des périodes de non-travail. Où se situe alors la frontière entre les catégories « temporaire » et « chômeur » ?

Le « chômeur » : son utilité symbolique

Quelle est la portée de la stigmatisation institutionnelle du chômage – décrite précédemment – dans un secteur fortement marqué par cette réalité ? La catégorie « chômeur » sert à mettre en évidence les caractéristiques de ce qui est valorisé comme « bon travailleur ». Autrement dit, elle permet de faire passer le message aux membres du groupe pour asseoir symboliquement les critères valorisés par les agents dominants. Ici, il me faut également distinguer la situation de chômage de ce que j'entends par la catégorie « chômeur ». Le « chômeur » ou le « chômage »

en tant que catégorie morale n'est pas un événement, mais un statut, une position définie, un stigmate (Goffman, 1963). Dans les discours, le « chômeur » n'est pas une personne au chômage mais une catégorie morale de classement. Celle-ci, au-delà des effets réels sur l'évaluation des candidats à l'emploi (un conducteur de travaux qui avait été au chômage disait par rapport à l'injonction de recherche d'emploi de sa conseillère ORP : « Non, mais ça ne va pas, je ne vais pas me griller sur 15 boîtes ! »), joue un rôle primordial dans les univers symboliques de nos enquêté-es. C'est une catégorie stigmatisante.

Le stigmate « représente souvent un foyer d'attention qui soude les autres en un cercle de participants dont il est le centre, mais dont il ne partage pas tout le statut. Il sert au groupe de mascotte, tout en conservant sur certains points les qualifications d'un membre normal » (Goffman, 1963, p. 164). En stigmatisant une caractéristique particulière, le groupe dominant assoit les caractéristiques établies et valorisées par lui. Le centre des participants, c'est ici l'activité. C'est ce dont est privé le chômeur et qui en même temps le définit. Ainsi, le « chômeur » (la catégorie morale) est considéré comme un membre actif ne travaillant pas car il refuse de jouer le jeu du travail et de l'embauche.

Être au chômage et être chômeur : de la rhétorique au classement social

Comme pour les temporaires, il est important de distinguer la catégorie morale de « chômeur » (ou « les gens qui sont au chômage ») de la situation d'être au chômage. La distinction est faite dans les discours. Le chômage, en tant que situation, est un état. Une personne en situation de chômage est une personne active (les chômeurs sont d'ailleurs inclus dans la population dite active dans les nomenclatures statistiques) sans travail. C'est donc le travail qui la définit ou plutôt son absence, mais c'est par lui qu'elle est vue. Se retrouver au chômage signifie qu'il faut gérer une période inactive, mais que cette période doit s'inscrire dans une linéarité et dans une construction de sens professionnel. Cette période de non-travail peut être saisonnière, technique ou un passage entre deux emplois. Ainsi, dans la construction, on peut être au chômage s'il n'y a pas assez de travail, si les conditions météo ne permettent pas de travailler ou si on a d'autres visées professionnelles par exemple. Jean, un directeur de production, explique que les temporaires qui travaillent pour son entreprise sont au chômage lorsque le travail baisse.

Ces gens-là sont temporaires, ils n'ont plus de travail, ils vont tout de suite au chômage. On aurait le droit à ce qu'on appelle le chômage technique [réduction de l'horaire de travail, le contrat n'est pas rompu entre l'employeur et l'employé-e]... mais c'est très compliqué pour l'avoir.

Dans ces propos, le chômage est présenté comme une situation, un état familier, connu. Une espèce de salle d'attente du « marché » prise en charge par une entité (l'État) extérieure au champ où évoluent les enquêté-es. Le chômage en tant que situation temporaire pourrait être intégré au fonctionnement de l'entreprise (« on aurait le droit à ce qu'on appelle le chômage technique »), mais « c'est très compliqué pour l'avoir ». Pour Jean, c'est donc à l'État ou aux individus de prendre en charge cette situation provisoire et connue. Relevons que cette situation est dépeinte comme normale et sans charge moralement négative. En revanche, lorsque plus tard Jean parle des « gens qui sont au chômage », c'est une image plutôt négative qu'il dépeint :

Les gens qui sont au chômage, ils sont presque, entre guillemets, contents d'y être, et puis... c'est quand ils arrivent au bout de leurs deux ans d'indemnités qu'ils commencent à se poser des questions. Alors, maintenant, le chômage paie six mois de... Quand vous prenez un chômeur et que vous l'engagez, ils vous paient les six premiers mois. Ça veut dire que... typiquement, il ne vous coûte rien. Mais moi, je ne rentre pas dans ce genre de trucs parce que ça ne sert à rien, c'est... De toute façon, la personne, elle n'est pas... Alors, elle est gratuite, ça a un intérêt pour l'entreprise, mais à moyen terme, ce n'est pas une bonne chose, parce que la personne qui vient, il faut qu'on l'engage pour sa motivation, pas pour le fait qu'elle est payée gratuitement par le chômage. Ils appellent ça les mesures de réinsertion ou comme ça. Nous, on fait [davantage], alors... mais ça, ce n'est peut-être pas dans le cadre de votre travail, on fait plus appel à des gens qui sont à l'AI [assurance invalidité].

Dans le discours de Jean, le mot « chômeur » a basculé dans la catégorie morale. Jean ne décrit plus une situation, mais une croyance, une idéologie présente dans l'espace où il évolue. Ainsi, le « chômeur » en tant que catégorie morale est placé hors du champ d'action. Il reste cependant présent dans le champ des possibles et c'est en cela qu'on prend la peine de le catégoriser. Pour Jean, il y a une différence entre « être au chômage » parce que cela fait partie du fonctionnement du marché, parce que vous gardez, malgré cela, un lien avec le marché du travail,

même s'il n'est pas lié à un contrat légal (c'est le cas des temporaires dans l'extrait d'avant); et être au chômage parce que vous êtes hors du marché, soutenu par l'assurance chômage et que rien ne vous lie à l'univers dans lequel vous évoluiez. Sa référence à l'«AI» (également une assurance sociale) est parlante. Au cours de l'entretien, il explique que les personnes à l'AI sont intéressantes car elles ont eu un problème d'ordre physique. Il prend l'exemple d'un boulanger qui a développé une allergie à la farine («ils perdent leur métier parce que, tout à coup, ils font une allergie»). Il soulève que l'éthique de travail de ce dernier reste intacte, qu'il a tout pour être un bon élément («qui avait un CFC, qui doit se reconverter, et puis il aime bien la construction, il aime bien travailler avec ses mains»). Il souligne également son lien avec le marché du travail et sa perte de lien involontaire («des gens qui sont dans un autre corps de métier, qu'ils veulent recycler, et là, on est plus ouverts, parce que c'est des gens, eh bien voilà, ils perdent leur métier parce que tout à coup, ils font une allergie»). C'est donc un potentiel futur «bon travailleur» que Jean décrit, contrairement au «chômeur» («moi je suis plus ouvert à faire ce genre de choses, qu'à prendre des gens du chômage»). C'est un problème physique qui l'empêche de travailler, non une question d'implication de soi dans le travail (que Jean traduit par le terme «motivation», terme qu'il rattache à la catégorie «bon travailleur»).

Si je prends la catégorie «chômeur» analysée dans les entretiens et énoncée notamment dans le discours de Jean, ci-après, nous voyons que le «chômeur», contrairement au «temporaire», n'est *a priori* pas perçu comme un travailleur valable.

Par contre, j'avais un contact avec l'ORP à Lausanne, qui nous démarchait régulièrement pour nous mettre des... des candidats. Mais actuellement, quelqu'un qui est qualifié... dès le mois d'avril, s'il y a encore quelqu'un qui est au chômage, c'est vraiment qu'il y a eu un problème... soit c'est quelqu'un qui ne travaille pas, ou qui est mal intégré, ou qui... comment dire... qui désorganise les équipes, qui est revendicateur ou comme ça... On trouve des gens beaucoup plus qualifiés, beaucoup plus moteurs, beaucoup plus motivés sur le marché avec les gens qui viennent du Por... de l'étranger ou comme ça. Les gens qui sont au chômage, ils sont presque, entre guillemets, contents d'y être.

Le «chômeur», dans la définition de Jean, est l'antonyme du «bon travailleur». Il le présente comme quelqu'un qui n'est pas qualifié, non investi («mal intégré»), qui souffre d'une mauvaise réputation («qui

désorganise les équipes») et revendicatif (non conforme). Il mobilise cette image négative pour appuyer l'image positive qu'il a du «bon travailleur», en insistant sur les qualités de ses travailleurs étrangers. La catégorie «chômeur» sert donc, dans le discours de Jean également, à souligner les caractéristiques de ce qu'il valorise comme le «bon travailleur».

Nous voyons ici comment la catégorie «chômeur» est activée comme stigmaté pour souligner le «bon» élément, pour anoblir les critères moraux recherchés chez un travailleur. C'est donc une catégorie morale qui sert à créer une frontière symbolique (Lamont et Molnár, 2002) entre personnes d'un même espace.

Des catégories qui révèlent des rapports de force

Ces catégories morales sont également le reflet de rapports de force entre les différents agents impliqués. Mathieu, un conseiller en placement de personnel temporaire ayant une position d'intermédiaire dans le champ, nous servira d'exemple. La position d'intermédiaire exige de comprendre les critères valorisés par ceux qui ont le pouvoir d'embaucher (ses clients) et de les appliquer dans son choix de candidats (les temporaires). Ainsi, lorsque sont abordés les aspects de son métier qui lui plaisent le moins, il commence à parler de ceux qui «abusent du système» et relie ces derniers aux «chômeurs» :

Mais c'est vrai qu'on en voit quand même quelques-uns et ça, ça me dégoûte un petit peu de devoir travailler pendant qu'il y en a qui sont à la maison et qui profitent... Ceux qui sont au chômage, qu'on leur propose du travail et qui font les *pouinets* [mot qui vient du patois vaudois et qui signifie «pinailleur», «difficile à satisfaire»], qui ne veulent pas parce que le travail dure peut-être un mois, et qui refusent parce qu'ils ne veulent pas un travail de courte durée...

Dans les propos de Mathieu, l'activité est placée comme norme dominante: même si le travail est de courte durée, donc peu sûr, il est jugé préférable à la non-activité. Il évalue d'ailleurs cette dernière comme une situation injuste et avantageuse par rapport à la sienne. «Ceux qui sont au chômage» sont également présentés comme non légitimes à négocier leur position au travail («qui font les *pouinets*»). Nous voyons qu'ici, c'est la catégorie «chômeur» qui est dénoncée. Le «chômeur» apparaît comme un être en marge de la société du travail et des valeurs

qui y sont défendues, mais un être qui garde une position vis-à-vis de l'organisation sociale. Dans les propos de Mathieu, la catégorie de « ceux qui sont au chômage » est une représentation nécessaire à l'élaboration de schèmes de pensée utilisés dans la pratique quotidienne de son travail : il effectue un classement social des candidats qu'il rencontre. Ce n'est donc pas le chômage comme manque de travail, ni le bien-fondé de l'assurance sociale qui est en cause ici, mais bien un aspect de la lutte symbolique entre différents acteurs pour établir les qualités de savoir-être que l'on valorise ou non. En effet, en parlant de la gestion des temporaires entre deux missions, Mathieu présente le recours au chômage comme faisant partie de l'organisation du secteur :

Certains rentrent au pays ou alors ils attendent à la maison, ils cherchent d'autres jobs... une bonne partie s'inscrit au chômage. Ils touchent le chômage pendant les trois, quatre mois où il n'y a pas beaucoup de travail. Ceux qui sont engagés au mois de février, puis qui continuent jusqu'à Noël, ils sont contents de travailler comme ça, et puis ils font quelques mois au chômage, et puis ils recommencent l'année d'après.

Remarquons d'abord le pouvoir d'évaluation et d'énonciation de jugement de Mathieu, qui est en position d'embaucher et de proposer au travail ses candidats. Dire que les temporaires sont « contents de travailler comme ça » renvoie une représentation positive des employés et, par la même occasion, justifie leur situation incertaine (la situation leur convient et ils sont capables de le reconnaître). Mathieu les présente comme des « bons », en relevant qu'eux aussi valorisent l'activité, même si elle est incertaine. En faisant cela, il se positionne également comme quelqu'un qui a le pouvoir d'énoncer ce qu'il juge comme approprié ou non vis-à-vis de la norme à laquelle il adhère. Ainsi, en appliquant les catégories « bon » ou « chômeur » à ses candidats, indépendamment de leur situation par rapport à l'emploi, Mathieu établit un classement hiérarchique des attitudes et positionnements qu'il valorise et qu'il sait être valorisés dans l'espace social dans lequel il évolue.

Le besoin de se positionner par rapport aux catégories morales

La position dominante de Jean dans l'espace étudié (rappelons qu'en tant que directeur de l'antenne romande d'une entreprise de construction, il a le pouvoir d'embaucher) lui permet d'énoncer des jugements et donne à ces derniers un impact réel dans l'univers au sein duquel

il évolue. En effet, nous retrouvons différents éléments de catégorisation mobilisés par Jean dans le discours des intermédiaires (les entreprises temporaires). En revanche, parmi les ouvriers, ce sont plutôt des éléments qui soulignent leur besoin de se présenter par rapport à ces catégories que nous allons retrouver.

En ce qui concerne les ouvriers et les employé-es, je remarque qu'ils prennent soin de se distancier de la catégorie « chômeur ». Ainsi Jorge, un machiniste travaillant maintenant pour une entreprise en fixe, explique s'être retrouvé au chômage quelques mois après avoir quitté son travail de paysagiste pour se lancer dans le secteur de la construction. Il s'est alors retrouvé pénalisé par l'assurance chômage :

Autrement dit... C'était une erreur... C'était une erreur, sans être une erreur. C'était une bonne chose, parce que j'ai commencé à travailler avec des machines, et c'était ce que je voulais, à l'époque, je n'ai pas réfléchi. Si c'était aujourd'hui, probablement que je penserais d'une autre façon. C'est que je suis parti d'une entreprise fixe... Même si en faisant ça, je gagnais quatre, cinq francs de plus [à l'heure]... Parce que dans le jardinage [secteur du paysagisme où il travaillait], les salaires étaient beaucoup plus bas que dans les entreprises temporaires ou dans la maçonnerie ou le génie civil... donc j'y suis allé. Quand je suis arrivé au chômage [sa conseillère ORP a dit] : « Ah, mais vous aviez un travail à 100 %... maintenant vous n'avez pas de travail, vous êtes inscrit au chômage. » Donc, à l'époque aussi, je ne parlais pas très bien [le français], mais j'ai dit : « Mais avant je gagnais 16 [francs de l'heure] et maintenant je gagne 22, je gagne aussi davantage. Et avant j'étais jardinier et maintenant je travaille avec des machines. » Mais voilà... ce sont les lois. Ce sont les lois et voilà j'ai été puni. J'ai été puni [il a été sanctionné par un mois et demi de suspension de ses indemnités chômage⁴⁸].

Jorge a quitté un emploi fixe pour un emploi temporaire et a été fortement pénalisé pour cela. Ainsi, le chômage, lorsqu'il est vécu comme une fatalité, parce qu'il est saisonnier, technique ou qu'il fait partie

⁴⁸ Selon la législation de l'assurance chômage (LACI) et son ordonnance (OACI), la personne assurée et « apte au placement » peut voir son droit à l'indemnité de chômage suspendu si elle est considérée comme « sans travail par sa propre faute » (art. 30, al. 1, l et a, LACI). La définition de la faute est décrite dans l'art. 44 de l'Ordonnance sur l'assurance chômage. Ainsi, résilier un contrat de travail de longue durée et en conclure « un autre dont il savait qu'il ne serait que de courte durée, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi » (art. 44, al. 1, l et. c, OACI) a valu à Jorge une lourde pénalité, car sa conseillère ORP a estimé qu'il avait commis une faute « grave » (art. 45, al. 4, OACI).

d'un système d'embauche (comme dans le cas des temporaires), n'est pas sanctionné. Il l'est lorsque le travailleur ne respecte pas un des principes du « bon travailleur » (l'engagement au travail par exemple : « J'ai abandonné une entreprise où j'étais à 100 %, où normalement je devais continuer à 100 %, donc le patron m'aimait bien »). Jorge reconnaît cette règle (« ce sont les lois [...] j'ai été puni ») alors même qu'il la conteste (« je gagne aussi davantage », « maintenant je travaille avec des machines »). Cependant, sa marge d'action pour améliorer ses conditions de vie et sa position sur le marché de l'emploi est tenue. D'une part, son statut de travailleur immigré ne maîtrisant pas la langue du pays d'accueil (« je ne parlais pas très bien ») le fragilise, d'autre part sa situation de séjour conditionnée à un permis de travail révocable facilement le pousse à faire profil bas. En situation d'insécurité d'emploi et de séjour, il a tout intérêt à se présenter comme quelqu'un qui comprend et reconnaît le discours dominant comme légitime, alors même qu'il en conteste la logique d'action. Pour les travailleurs en situation précaire vis-à-vis de leur permis de travail, il semble primordial de se détacher de la catégorie « chômeur ».

Je remarque la même attitude dans le discours de Jérôme, un conducteur de travaux de nationalité française ayant connu deux périodes de chômage avant son poste actuel. Ce dernier se distancie plusieurs fois, au long de l'entretien, de la catégorie « chômeur » que je viens de décrire, non seulement en se présentant comme un « bon », mais également en décrivant ses périodes de chômage comme des périodes désagréables :

Ça va, je suis resté un mois et demi au chômage, hein, ce n'est pas beaucoup, à ce qu'on m'a dit. Pour moi, c'était beaucoup. Surtout le « et demi », je pétais un plomb chez moi, je pétais un plomb. Puis elle [sa conseillère ORP] a bien vu que le fait d'être au chômage, ça me... ça m'énervait, mais au taquet quoi, c'était vraiment... je n'étais pas à l'aise quoi, vraiment pas à l'aise.

Dans la situation décrite, on peut qualifier Jérôme de chômeur selon la définition institutionnelle (inscrit auprès d'une agence d'État, disponible à l'emploi). Pourtant, nous pouvons observer, dans son discours, trois points sur lesquels il insiste par rapport à son épisode de chômage. Il relève (1) le peu de temps passé inactif (« un mois et demi »); (2) la validation sociale du jugement de peu de temps (« de ce qu'on m'a dit »); (3) son inconfort par rapport à la position de chômeur (« vraiment pas à

l'aise»). En signifiant un inconfort vis-à-vis de la situation de chômage qu'il a vécu, c'est aussi un refus de la catégorie «chômeur» qu'énonce Jérôme. Il se place dans l'espace moral du travail. Jérôme est français et diplômé. Bien qu'il n'ait pas le pouvoir d'embaucher, il occupe un poste de cadre dans son entreprise. Aussi, contrairement au récit de Jorge, je remarque, dans son discours, une plus grande capacité de négociation. En effet, lorsqu'il raconte s'être retrouvé une fois au chômage, face à sa conseillère ORP, il adopte une attitude moins résignée que celle de Jorge. Le poids de l'instance étatique avec laquelle il est alors contraint de négocier (la conseillère ORP), bien que présent, a l'air d'être moins oppressif que pour Jorge, qui soulevait notamment le manque de maîtrise de la langue dans l'équilibre de négociation :

J'avais vraiment envie de ne postuler qu'à des postes que j'avais vraiment envie d'avoir. Elle [sa conseillère ORP] me dit : « Mais vous savez, quand vous êtes au chômage, vous pouvez tout prendre⁴⁹. » Je fais : « Ouais, mais non, moi j'ai une carrière, je veux faire un truc, je veux être dans une entreprise, mais je veux être bien dedans. Je ne veux pas être dans une entreprise en me disant... ça sera qui et quoi la prochaine, quoi. » Donc elle a parfaitement compris, très gentille, je pense que j'étais assez convaincant, et puis... elle a accepté.

Dans cet extrait, Jérôme fait preuve d'aisance. Il place également la notion de carrière au-dessus de la norme d'activité, tout comme Jorge. En revanche, alors que Jérôme semble bien au fait des règles qui structurent l'assurance chômage (il explique avoir attendu d'être licencié et ne pas avoir démissionné afin de ne pas être pénalisé par le chômage), Jorge lui n'avait pas conscience que les règles du jeu changeaient en étant au chômage.

En effet, dans l'univers du travail sur les chantiers, travailler comme temporaire, c'est faire partie du jeu et accéder potentiellement à une place fixe. Quitter une place fixe pour travailler comme temporaire fait partie du jeu, cela peut même mener à une amélioration des conditions

⁴⁹ Selon la législation de l'assurance chômage (LACI), la personne assurée et « apte au placement » a le devoir « d'entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger [d'elle] pour éviter le chômage ou l'abrégé » (art. 17), mais aussi d'accepter tout emploi jugé « convenable ». Des sanctions peuvent être appliquées : le droit à l'indemnité peut être suspendu. La notion d'« emploi convenable » n'est pas définie. Cependant, l'art. 16 décrit ce que le législateur entend par un travail qui « n'est pas réputé convenable ». Pour plus de détails, voir Tabin et Togni (2013).

de travail. Mais pour l'univers hors champ du chantier, ici les politiques sociales, quitter un poste fixe, même dans le cadre d'une stratégie de carrière, est sanctionné. Nous comprenons alors que les catégories que j'expose ici sont non seulement utilisées différemment selon la position dans le terrain étudié (on les énonce comme Jean ou Mathieu ou alors on se positionne par rapport à elles comme Jorge et Jérôme), mais également selon la position sociale. En effet, plus un individu sera «à la marge» de la société, plus sa capacité à négocier sa valeur sera diminuée. Enfin, les catégories du travailleur que je viens d'explicitier sont avant tout pensées pour des individus prioritairement investis dans le travail à temps complet et ces individus, spécialement dans le gros œuvre, sont en général des hommes.

Le « chômeur » est un homme

Assistante de projet en intérim, Louise a plus de 50 ans et travaille sur des contrats à durée déterminée depuis deux ans pour différentes entreprises générales. Louise est suisse, elle a connu un licenciement pour raisons économiques. Elle se présente à plusieurs moments comme une employée qualifiée, investie dans le travail et jouissant d'un bon réseau et d'une bonne réputation : elle a été recommandée pour son poste actuel et est régulièrement appelée pour des remplacements dans une même entreprise. Elle a néanmoins l'intuition que son âge et ses qualifications font d'elle une travailleuse coûteuse pour les entreprises. Ce qui surprend dans l'entretien avec Louise, c'est l'instabilité chronique qu'elle dépeint, l'impossibilité de se projeter dans des activités futures. Elle dit devoir jongler entre ses missions, les recherches d'emploi et le chômage pour se «maintenir à flot». Elle n'envisage néanmoins pas un poste à temps plein sur le long terme. Bien qu'elle apprécie le confort matériel («vous avez peut-être plus de sous») que pourrait lui apporter un poste à 100 %, Louise explique ne pas avoir le temps suffisant pour organiser sa vie autour d'un travail à temps complet en entreprise.

Là, vous êtes à 100 % depuis cinq mois ?

Oui. Enfin, j'ai diminué un petit peu, parce que... depuis février, plus ou moins, je suis censée être à 80, mais il y a tellement à faire que parfois, je n'y arrive même pas. Parce que bon, ça, c'est la contrainte un petit peu, quand vous êtes au chômage, vous êtes tenu à continuer à chercher... faire vos recherches d'emploi, et... bon, j'ai quand même un mari,

j'ai quand même... un foyer, et puis, jongler avec tout ça, ça m'est un peu difficile. Alors j'ai demandé pour diminuer un petit peu.

Et ça se passe bien ?

Ça va, je gère. Bon... qu'est-ce qui prend le plus gros coup ? C'est le ménage. Je regardais la maison ce matin, je me disais « oh là là ». Enfin, voilà, et puis, mes occupations spirituelles, ma spiritualité qui en prend un coup. C'est pour ça que je le fais, parce que c'est du temporaire et que je suis contente de le faire, mais je ne travaillerais pas à plein temps toute l'année. Ça, sûr pas.

Dans sa présentation d'elle-même, Louise met en avant sa position sociale en tant que femme ayant pour tâche de gérer le foyer et les activités bénévoles qu'elle maintient depuis plusieurs années. Dans cette situation, elle ne peut que correspondre « temporairement » à cet idéal de travailleur. C'est elle qui met en avant cette contradiction.

LOUISE ET LA DIFFICILE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DES FEMMES

Louise travaille comme assistante administrative en mission temporaire pour une grande entreprise générale. Suisse, elle n'a pas encore 60 ans. La trajectoire de Louise reflète la situation de nombreuses femmes qui intègrent le marché du travail dans les années 1970 en Suisse. Trilingue, formée dans un secteur encore très genré (architecture), bien qu'à un poste davantage occupé par des femmes (le dessin d'intérieur), en tant que femme, elle ne trouve pas de travail à la hauteur de sa formation et finit par se spécialiser dans l'administration (réception, secrétariat), un secteur très féminisé. Après un licenciement, à plus de 50 ans, elle enchaîne les missions temporaires de courte durée, grâce à son réseau social, sans jamais réussir à trouver un poste fixe. Quand je la rencontre, sa « mission » dure depuis cinq mois. Il était prévu qu'elle dure deux mois et demi. C'est un ami qui l'a recommandée. Elle travaille à 100 %, alors que ça ne lui plaît pas du tout. En effet, depuis son mariage, elle ne travaillait qu'à mi-temps, pour réussir à concilier travail et activités privées (bénévolat, entretien de la maison, relation avec son mari). Cependant, comme elle arrive en fin de droits avec le chômage, elle a le sentiment de ne pas

avoir le choix. Elle dit avoir frisé le burn-out depuis son arrivée, car on lui confiait toujours plus de travail. La perception de la réalité de Louise est empreinte de souffrance et de précarité (« j'ai dû apprendre à vivre au jour le jour »). Cette période de chômage a chamboulé sa façon d'organiser sa vie et sa confiance en elle. Son salaire a également beaucoup baissé. Elle gagnait 7000 francs suisses comme réceptionniste trilingue. Lors de l'entretien pour son poste actuel, on lui a proposé 4500 francs suisses, qu'elle a réussi à négocier à 5000 francs suisses. Elle dit que le salaire des secrétaires a beaucoup baissé sur l'arc lémanique ces quinze dernières années.

Nous retrouvons cette auto-assignation à la position sociale chez Lena, assistante de projet de nationalité allemande, la cinquantaine. Alors qu'elle décrit ses quinze mois de chômage comme extrêmement éprouvants, elle précise :

J'avais quand même un peu plus de temps... c'est plus difficile pour un homme que pour une femme [d'être au chômage], car l'homme se définit plus par son travail. Une femme tombe moins en dépression pendant le chômage...

Lena explique spontanément ne pas s'être sentie « dévalorisée ou comme ça ». Néanmoins, elle s'empresse d'ajouter :

On ne va pas repousser jusqu'à la fin des deux ans [d'indemnités de l'assurance chômage] pour accepter un poste de travail, en tout cas, pas moi, ça, ce n'est pas mon style.

Lena reproduit donc le discours dominant sur un chômage qui se veut éphémère et involontaire. Ses propos sont néanmoins empreints d'une certaine angoisse, que l'on retrouve chez Julie, également assistante de projet, suisse, la trentaine :

Je n'ai pas voulu m'inscrire tout de suite au chômage en fait, je n'osais pas, j'avais honte. Et puis j'ai fait des remplacements et après, je me suis dit – je crois que je me suis inscrite six mois après la fin de l'uni [la fin de ses études] –, je me suis dit, il faut quand même que je m'inscrive, peut-être

que ça pourrait m'aider. [Elle part ensuite une année et demie en Finlande avec son compagnon.] Je me suis retrouvée au chômage, en fait, quand je suis revenue de Finlande. Pas longtemps, heureusement : trois mois. J'ai cherché du travail. Mais je n'avais pas cotisé pendant une année... Je suis restée une année et demie en Finlande et je n'avais pas assez cotisé, du coup je n'avais pas le droit au chômage. Mais heureusement, j'ai trouvé quelque chose rapidement. Deux jobs [à mi-temps]. J'ai commencé mes deux jobs un jour après l'autre, donc tout de suite je commençais à 200 à l'heure. Eh eh [petit rire], mais maintenant je suis hyper reconnaissante et j'essaie de ne pas me plaindre du travail, parce que je me dis, avant comme j'étais [sans travail], je suis tellement contente de travailler maintenant.

Le temps au chômage était difficile et chargé d'incertitudes : Julie et Lena vivaient chez des amis ou chez de la famille, Louise vivait avec son mari, mais lui-même n'avait pas une situation d'emploi stable. Ces trois travailleuses, qui toutes ont connu des périodes de chômage, se présentent comme reconnaissantes d'avoir du travail et désireuses de travailler, alors même qu'elles reconnaissent souffrir à leur poste, notamment à cause de la charge de travail et de beaucoup d'heures supplémentaires (Julie : « J'aurais envie de faire beaucoup plus, mais deux jours et demi par semaine, c'est difficile déjà de faire le travail qu'il faut et d'en faire encore plus » ; Lena : « un burn-out ou comme ça est proche » ; Louise : « Le plein-temps, plus l'organisation à la maison, plus apprendre un tas de nouvelles choses, c'est... c'était un peu difficile pour moi. Plus un mauvais sommeil... »).

La catégorie « chômeur » englobe également les femmes qui travaillent en contact avec le gros œuvre. Elles se positionnent et reproduisent le discours dominant concernant le travail et l'attitude attendue face à ce dernier : engagement, non-revendication, attitude positive. Cependant, les femmes en tant que travailleuses n'apparaissent pas dans les discours où ce qui est « bon » est énoncé. En effet, dans le gros œuvre, il s'agit surtout d'hommes, et les assistantes ne travaillent pas directement à la production. De même que la catégorie symbolique « bon travailleur » n'est envisagée que pour les hommes, la catégorie symbolique « chômeur » ne s'applique, dans cet univers moral, qu'aux hommes. Reste que le positionnement de ces femmes vis-à-vis de la catégorie « chômeur » nous permet d'observer que le positionnement moral vis-à-vis du travail est transversal aux salarié-es, peu importe leur rôle dans la chaîne de production.

LENA ET JULIE : DEUX GÉNÉRATIONS, DEUX FORMATIONS, UN MÊME COMBAT

Née en Allemagne de parents allemands, Lena arrive seule en Suisse au début des années 1980 pour un stage dans l'hôtellerie, où elle fait carrière, mais sans posséder la certification d'une formation officielle. Après «une pause pour les enfants», elle retourne dans l'hôtellerie, mais travaille, cette fois, pour un petit hôtel où elle se voit confier plus de responsabilités. Entre-temps, la direction change et son poste est supprimé. Elle se retrouve au chômage. L'absence de CFC constitue un obstacle à une réinsertion professionnelle rapide. C'est une période très compliquée pour elle, où elle subit beaucoup de contraintes. Elle suit des cours pour améliorer ses compétences informatiques, mais ne veut pas retourner dans l'hôtellerie, car elle ne veut pas travailler à 100 %, ni les week-ends, à cause des enfants. Entre-temps, elle divorce et se voit contrainte de vivre quelques mois chez des amis. Elle doit aussi augmenter son temps de travail, mais elle n'y arrive pas tout de suite. Un ami lui conseille de «faire l'article 41» (actuellement, article 32 de l'ordonnance pour la formation professionnelle [OFPr]) pour avoir son CFC d'employée de commerce en cours du soir. Cette réglementation permet aux personnes qui exercent un métier depuis plusieurs années, sans avoir de titre reconnu, d'obtenir une certification professionnelle (attestation de formation professionnelle [AFP] ou CFC). Il faut, pour cela, préparer et passer les examens de fin d'apprentissage.

Après dix mois de cours, Lena obtient son CFC et trouve un poste à 50 % pour compléter le mi-temps qu'elle avait déjà. Elle trouve ensuite une place comme assistante de projet pour l'entreprise pour laquelle elle travaille au moment de l'entretien, d'abord en intérimaire cinq mois, sur un chantier. Elle travaille maintenant, en fixe, à 80 % avec «énormément» d'heures supplémentaires qu'elle ne peut pas faire valoir à cause de son horaire dit «libre». Elle se dit proche du burn-out.

Julie a presque 30 ans, est célibataire et n'a pas d'enfants. Elle travaille depuis six mois pour la succursale lausannoise d'une grande entreprise de construction et gestion de travaux, à mi-temps. Après une formation académique en sciences sociales, elle cherche longtemps du travail. Elle fait des remplacements dans les écoles et accepte les petits boulots qui se présentent. Elle ne s'inscrit au chômage qu'au

bout de six mois, car elle a « honte », mais elle finit par se dire que ça pourrait l'aider à trouver du travail. Une fois inscrite au chômage, elle fait plusieurs stages. Son copain décide de partir en Finlande pour finir ses études. Elle décide de l'accompagner et y travaille deux ans dans une organisation internationale. Elle commence comme bénévole, huit mois, pour apprendre la langue, puis se forme et travaille avec les personnes âgées. Elle se sépare de son compagnon, rentre en Suisse et cherche du travail. Cette fois, elle n'a pas droit au chômage car elle n'a pas assez cotisé pendant ses deux ans à l'étranger. Julie est contrainte de s'installer quelque temps chez sa sœur. Un de ses amis, qui travaille dans une entreprise de construction, lui apprend qu'ils cherchent à « remplacer un congé maternité » dans le département de la gestion administrative. Elle commence, embauchée par le biais d'une agence de travail temporaire, « parce qu'il [l'employeur] ne voulait pas prendre le risque de m'engager tout de suite ». Julie se sent un peu dépassée et fait beaucoup d'heures pour compenser, des heures qu'elle ne note pas, puisqu'elle a été engagée à un taux de 50 %. En parallèle, Julie travaille dans une autre organisation, une ONG, aussi à 50 %, un poste qu'elle a trouvé au même moment que son mi-temps dans l'entreprise de construction. Elle dit que c'est « important de se montrer investie », mais qu'« avec un mi-temps, ce n'est pas évident ».

Lena et Julie travaillent toutes deux comme assistantes de projet, la première pour une grande entreprise générale, la seconde pour une grande entreprise de construction et de gestion de travaux. Lena a la cinquantaine, Julie, la trentaine. Lena est allemande, a une formation professionnelle. Julie est suisse et a terminé une formation académique. Leur profil paraît distinct en bien des aspects, cependant, une pause liée à leur vie familiale, un épisode de chômage en milieu de carrière et un mi-temps non choisi sont des épisodes qui jalonnent leurs deux trajectoires et les précarisent dans leur attitude vis-à-vis de l'emploi. La façon dont elles ont été engagées est également précaire : d'abord un mi-temps (50 %) avec un contrat temporaire, pour faire leurs preuves, puis un temps partiel plus important (à 70, puis à 80 %), comme pour Lena lorsqu'elle est engagée en fixe.

Les postes d'assistantes administratives dans ces entreprises sont, le plus souvent, occupés par des femmes qui ne sont pas organisées autour d'une structure syndicale. La bureaucratie imposante de ces structures, une organisation « libre » des temps de travail et

des salaires présentés comme intéressants enferment en réalité ces femmes. Entre injonction incessante à l'investissement personnel et mise en cause permanente de leurs capacités, il n'est pas surprenant qu'elles se disent « proches du burn-out ».

Dans un contexte de valorisation de l'emploi et de différenciation institutionnelle entre chômeur et travailleur salarié au sein d'une industrie touchée par le chômage de façon cyclique, les discours sur le statut en emploi se traduisent en trois catégories morales. Ces catégories – « bon travailleur », « temporaire » et « chômeur » – ont un effet sur les pratiques en venant justifier les classements opérés entre travailleur-ses sur les chantiers. Parce qu'elles sont différemment mobilisées selon la position sociale, ainsi que selon la position occupée dans l'espace étudié, elles sont des instruments de pouvoir et de domination et participent à naturaliser des rapports de force inégaux. Pourtant, ces catégories morales sont partagées par tous et toutes et cette unanimité morale impose les normes comme universelles et légitimes. Je les envisagerai dorénavant comme un mécanisme de reproduction des structures sociales du domaine du gros œuvre. Dans les chapitres suivants, je montrerai les effets de ces discours moraux dans l'univers étudié en mettant en lumière la façon dont ils s'articulent avec des assignations ethniques (chap. 3) et avec des assignations de genre (chap. 4).

Naturaliser des compétences en les assignant à une nationalité

3

Parce qu'il y a beaucoup de Portugais sur ce chantier ?

Ouais. Grosso modo, quand j'étais chez *** (entreprise de gros œuvre), je pense que là, bon, 80 % des ouvriers étaient d'origine portugaise.

Dans tous les corps de métier ?

Non, non. Chez ***, c'étaient vraiment les maçons. Mais non, il y a... c'est assez drôle d'ailleurs, c'est... il y a des ethnies par corps de métier, tu vois. Aussi les entrepreneurs, il y a aussi beaucoup d'entrepreneurs qui sont d'Europe de l'Est, ou anciennement des Balkans, tu vois... quand le directeur il est, par exemple, macédonien, eh bien, t'as énormément de Macédoniens dans ses équipes... si le mec, c'est un Italien, t'as beaucoup d'Italiens dans ses équipes, etc.

La répartition ethnique des tâches dans les métiers de la construction que Nicolas, conducteur de travaux d'une trentaine d'années travaillant pour une entreprise générale suisse, évoque dans cet extrait, sera le point de départ de notre réflexion. La politique migratoire menée par la Confédération suisse depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale a non seulement généralisé l'emploi de main-d'œuvre étrangère (Afonso, 2006 ; Piguet, 2004), notamment dans certains secteurs comme celui de la construction, mais également contribué à sectoriser par nationalités le marché de l'emploi (Flückiger, 2005 ; Flückiger et Ramirez, 2003). Cela

dit, tou·tes les migrant·es ne bénéficient pas des mêmes possibilités d'accueil. En effet, les (nombreuses) modifications successives de la Loi fédérale sur les étrangers (LEI) gardent un socle commun : une sélection institutionnalisée selon un critère ethnique. Le gouvernement helvétique s'est toujours soucié du choix des étranger·ères autorisé·es à travailler en Suisse selon leur capacité d'« adaptation à nos conditions de vie et de travail » (Mahnig, 2005, p. 133). Ainsi, actuellement les personnes étrangères ressortissantes européennes ont la priorité en ce qui concerne les possibilités d'engagement, face aux ressortissant·es du reste du monde. En effet, selon l'art. 21 de la Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI, 16 décembre 2005) : « Un étranger ne peut être admis en vue de l'exercice d'une activité lucrative que s'il est démontré qu'aucun travailleur en Suisse ni aucun ressortissant d'un État avec lequel a été conclu un accord sur la libre circulation des personnes correspondant au profil requis n'a pu être trouvé. » La Suisse a signé en 1999 un accord de libre circulation avec les États membres de l'Union européenne (UE) et les États membres de l'Association européenne de libre-échange (AELE) qui est entré en vigueur en 2002. Est considérée comme « travailleur en Suisse » toute personne résidante légalement en Suisse, indépendamment de sa nationalité (art. 22 de la LEI). Ainsi, au sein de cette population migrante européenne, on retrouve plus fréquemment les migrant·es provenant d'Europe du Nord⁵⁰ et de l'Ouest plutôt dans « une fonction dirigeante ou d'encadrement ou [dans] une profession intellectuelle et scientifique », alors que celles et ceux qui viennent d'Europe du Sud, de Turquie et de l'ouest des Balkans sont davantage représenté·es dans des professions artisanales (Haug et Wanner, 2005; OFS, 2008; Wanner et Steiner, 2018).

L'immigration portugaise en Suisse illustre cette segmentation des emplois par nationalité. Parmi les 262 748⁵¹ ressortissant·es portugais·es résidant·es de façon permanente en Suisse fin 2014 – année

⁵⁰ Selon la définition du rapport de 2008 de l'OFS (2008), les groupes de nationalités de l'Europe du Nord et de l'Ouest sont les suivants : Allemagne, Autriche, France, Luxembourg, Hollande, Danemark, Royaume-Uni, Irlande, Suède, Finlande, Norvège, Islande, Liechtenstein et Monaco ; ceux de l'Europe du Sud : Italie, Espagne, Portugal, Grèce, Cité du Vatican, Saint-Marin et Andorre ; de Turquie et ceux de l'ouest des Balkans : Turquie, ouest des Balkans (Serbie, Kosovo, Monténégro, Croatie, Bosnie-Herzégovine, Macédoine, Albanie), Bulgarie et Roumanie (OFS, 2008, p. 38).

⁵¹ Chiffres tirés des bilans de la population résidante permanente selon la nationalité mis à disposition par l'OFS, plusieurs années disponibles. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population.html>

durant laquelle j'ai effectué ma récolte de données pour ce travail –, environ 165 000 sont compté-es comme actives et actifs sur le marché du travail, ce qui représente environ 15 %⁵² des personnes actives étrangères résidentes de façon permanente en Suisse. Un peu plus de 65 % des Portugais-es engagé-es dans une activité professionnelle ont un statut de salarié-e sans fonction de chef-fe⁵³. Si l'on se concentre sur la population masculine active⁵⁴, toujours en 2014, un quart des actifs portugais sont employés dans le secteur de la construction⁵⁵, ce qui représente un tiers des hommes étrangers actifs dans le secteur. Les actifs cumulés des secteurs de la construction, de l'hébergement et restauration et de l'activité industrielle et production d'énergie correspondent à plus de 50 % des actifs immigrés portugais. En comparaison avec les deux autres nationalités les plus représentées en Suisse – allemande et italienne –, 35 % des hommes allemands et 40 % des hommes italiens travaillent dans ces trois secteurs.

Dans le secteur de la construction, depuis 2002, le pourcentage d'étranger-ères résident-es⁵⁶ actif-ves tourne autour des 30 %. Le pourcentage de travailleurs portugais (il s'agit ici essentiellement d'hommes : les femmes portugaises représentent statistiquement moins de 1 % de ces effectifs [voir note 54]), quant à lui, est passé, entre 2003 et 2015, de 16 à 26 % du total des étranger-ères travaillant dans la branche. En ce qui concerne la migration de courte durée (permis L, moins de douze

⁵² Chiffres mis à disposition par l'OFS sur la situation dans la profession des personnes actives occupées selon différentes nationalités (mes propres calculs). <https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/31306609>

⁵³ Chiffres de l'OFS pour la situation dans la profession des personnes actives occupées selon le sexe (mes propres calculs). <https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/31306609>

⁵⁴ En 2014, année de la récolte de données pour ce travail, un peu moins de 60 % des Portugais actifs sont des hommes, selon les chiffres de l'OFS (mes propres calculs). Selon les chiffres de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), pour 2014, le nombre de femmes portugaises actives dans les métiers de la construction est quasiment nul (moins de 1 %) (mes propres calculs).

⁵⁵ Secteur de la construction : nomenclature générale des activités économiques (NOGA) : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/industrie-services/nomenclatures/noga.html>. Les chiffres utilisés ici sont tirés de l'enquête sur la population active (ESPA) (mes propres calculs).

⁵⁶ Il s'agit ici des résidents permanents, c'est-à-dire des individus détenteurs d'un permis de séjour, d'établissement ou de courte durée de douze mois ou plus. Les étranger-ères titulaires d'autorisations de courte durée (moins de douze mois), ou soumis simplement à l'annonce (les ressortissant-es de l'Union européenne [UE-25], travaillant jusqu'à 90 jours par année civile en Suisse, ont juste besoin de s'annoncer [obligations d'annonce] auprès du Département fédéral de justice et police [DFJP], ils n'ont pas besoin d'autorisation de travail. Ce système est très utilisé dans le travail temporaire) sont comptés séparément.

mois de séjour ou obligation d'annonce), les données sont encore plus parlantes. En effet, d'après un rapport commandé par la Commission fédérale sur les questions de migration (CFM, 2013), presque les deux tiers des personnes venant du Portugal travaillent dans la construction, l'hôtellerie-restauration et l'agriculture. Ce rapport souligne également que les personnes de nationalité portugaise «sont trois fois plus» nombreuses que les personnes de nationalité allemande «à exercer une activité lucrative dans une branche où les bas salaires sont la règle» (CFM, 2013, p. 76).

Après une analyse basée sur les données de l'enquête suisse sur la population active (ESPA)⁵⁷, il est possible de remarquer (fig. 5) que, pour la profession «maçon»⁵⁸, les hommes de nationalité portugaise sont clairement surreprésentés. En 2014, alors que plus de 60% des maçons actifs en Suisse sont de nationalité étrangère, pratiquement un tiers sont d'origine portugaise.

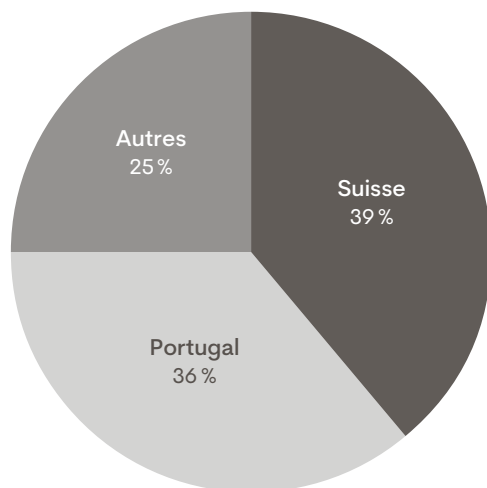


FIGURE 5 Répartition, en Suisse, par nationalité, de la profession «maçon» pour l'année 2014 (année de la récolte des données pour ce travail) (source : données ESPA 2014).

⁵⁷ L'accès aux données de l'enquête ESPA m'a été permis grâce à ma participation au projet LIVES, financé par le Fonds national suisse pour la recherche scientifique (FNS). Merci aussi à Mailys Korber pour son aide dans l'extraction des données.

⁵⁸ Code 7112 de la nomenclature suisse des professions (ISCO) : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/nomenclatures/ch-isco-19.html>

J'interroge, ici, le processus de reproduction de cette spécificité sectorielle en me penchant sur le cas des ouvriers portugais sur les chantiers romands. En d'autres termes, ce qui m'intéresse est l'existence d'une segmentation par nationalités du marché du travail suisse. Je pose ainsi la question suivante : comment un groupe partageant des attributs nationaux communs (ici les Portugais) en arrive-t-il à se retrouver massivement occupé dans un même secteur (la construction) et même dans une tâche spécifique (la maçonnerie) ? Une précision est ici nécessaire. Bien que les chiffres montrent que les personnes de nationalité portugaise sont surreprésentées dans le secteur de la construction, sur le terrain, j'ai observé que ceux à qui l'on attribue la « catégorie » de Portugais (Jounin, 2006b) sont des hommes blancs, partageant des registres identitaires communs liés à une appartenance nationale. Il ne suffit pas d'appartenir à la même entité nationale pour être assimilé au groupe qui y correspondrait *a priori*, que ce soit par le groupe même ou du point de vue des groupes extérieurs (Barth, 1969). En effet, les ressortissants portugais noirs, par exemple, ne sont pas assimilés d'office au groupe des « Portugais » sur les chantiers. Avec cette étude de cas, je cherche à comprendre comment la catégorie morale du « bon travailleur » s'articule avec une assignation ethnique – ici les « Portugais » sur les chantiers – et en quoi elle participe à la pérennisation, à la reproduction et à l'acceptation d'un univers de travail organisé par la précarité de l'emploi, la dureté des conditions de travail et une faible reconnaissance des qualifications.

Je commencerai par aborder les enjeux de pouvoir et d'engagement dans le travail que cache le recrutement par cooptation, de loin le plus utilisé dans le secteur. Nous verrons ensuite le rôle qu'occupe la confiance et les types de liens sociaux dans cette constellation d'échanges de faveurs. Je terminerai en expliquant, d'une part, comment, dans ce contexte, la mobilisation d'un groupe distinct, du fait de son histoire migratoire et de ses lieux de sociabilités, se prête à une organisation particulière du travail. D'autre part, nous verrons comment cette construction d'appartenance communautaire révèle une naturalisation des qualifications et de compétences d'adaptabilité, de coordination, d'entraide et de communication dans un environnement international, transnational et de mise en réseau.

Le recrutement par cooptation : un enjeu de gouvernance

Eh bien, disons que les patrons, ils s'en sont aperçus au bout d'un moment: « Bon, si on met les ouvriers un peu là où on veut, il y a des problèmes. » Parce que, il y en a qui ne s'entendent pas avec le contre-maître, l'autre, il s'entend avec, mais il n'est pas avec, alors il fait la gueule... Et patati et patata. Ils se sont aperçus que, si une équipe est soudée, si une équipe s'entend bien, ils font du meilleur travail.

Comme l'explique ici André, un grutier d'une cinquantaine d'années, les façons de recruter sont intimement liées aux rapports de pouvoir qu'on souhaite instaurer sur le chantier et à l'organisation même du travail (Jounin, 2004). En effet, l'important n'est pas seulement le rapport au travail, mais le rapport des travailleurs entre eux. C'est la qualité de ces relations et du travail fourni qui déterminera l'avancement du chantier et donc le profit potentiel pour l'entreprise qui coordonne le tout. Il est important de garder à l'esprit que cet enjeu financier, indéniablement lié au bâtiment fini, est le moteur principal de toute interaction sur le chantier.

Dans ce chapitre, je montrerai que sur les chantiers suisses, aussi, le recrutement par cooptation est directement lié à l'organisation des rapports de pouvoir sur un site (Jounin, 2006c), mais j'expliquerai également (1) en quoi cet enjeu est directement lié à une déqualification des compétences de travail à travers un processus de naturalisation (par la nationalité, par l'attribution à une communauté) des postes de travail; (2) comment les sociabilités hors du travail participent à réorganiser et à renforcer des positions statutaires sur les chantiers.

Neutraliser la capacité de freinage et gérer les rapports de force

Le travail sur les chantiers est un travail organisé en équipes. Le résultat dépend de la bonne coordination de l'ensemble du projet de construction, mais surtout, de la qualité et de la rigueur du travail effectué à chaque étape. Par conséquent, le rapport au travail est fortement valorisé. Pourtant, le rapport au travail seul ne peut expliquer la réussite ou l'échec d'un chantier terminé dans les temps : ce sont bien les rapports des travailleurs entre eux et avec leurs supérieurs qui déterminent

l'avancée des travaux. Ainsi, Bekim, la cinquantaine, chef d'équipe pour l'entreprise de ferrailage mandatée sur un chantier visité, relève l'importance de l'attitude au travail d'un contremaître. Il insiste sur les relations au travail que ce dernier doit entretenir avec l'équipe. Si les ouvriers manquent de respect envers leur supérieur, ils disposent de moyens pour le décrédibiliser aux yeux de ses propres supérieurs. Il explique que – même si dans les faits les cas sont rares – les ouvriers peuvent très bien saboter leur travail ou freiner de façon plus ou moins visible l'avancement des travaux. Il décrit le chantier où il se trouve, au moment de l'entretien, comme un chantier important et compliqué, avec un « bon » contremaître, ce qui expliquerait le « bon » avancement du chantier. Sur son chantier précédent, « beaucoup plus petit », Bekim ne s'entendait pas du tout avec le contremaître d'alors. Il dénonce l'attitude despotique et irrespectueuse de ce dernier qui l'a mené à accumuler un retard important sur la remise de l'œuvre. Questionné sur la façon dont l'attitude serait liée au retard, il explique :

Parce que, quand on ferraille une dalle – c'est plutôt les dalles, parce que les murs, ils ne contrôlent pas trop –, quand on finit, l'ingénieur passe voir avant qu'ils bétonnent. Et il passe plusieurs fois, l'ingénieur, avec les techniciens. C'est pour ça qu'un bon contremaître, il doit bien communiquer avec les gens, comme ça, il est toujours... il n'y a jamais de problème... [par exemple] si on veut, on met deux, trois barres [dans le mauvais sens] et l'ingénieur arrive et il n'accepte pas le boulot : déjà un jour en retard.

Bekim souligne qu'il ne recourt pas à ce genre de pratiques, aussi car y recourir, c'est prendre le risque de perdre sa place, déjà précaire. Il vient néanmoins de signaler la conscience et l'existence de la capacité de freinage propre aux ouvriers – même s'il s'agit surtout d'un pouvoir « en puissance » : l'important n'est pas d'en faire usage, mais de savoir et de faire savoir que le risque existe. Il s'agit d'une manifestation d'une possible reprise de pouvoir (Certeau, 2014). En effet, l'organisation des tâches sur le chantier est telle que la responsabilité du retard des travaux retombe sur celui qui les coordonne. Il s'agit, en réalité, d'une responsabilité en cascade : le chef d'équipe va être tenu pour responsable par le contremaître, qui sera réprimandé par le conducteur de travaux, qui lui-même sera tenu pour responsable par le chef de projet, ce dernier par le maître d'œuvre, etc. Cela fait partie intégrante du gouvernement du chantier (Hughes, 1981).

L'évaluation du travail des contremaîtres dépend du travail des équipes d'ouvriers. Le travail des équipes d'ouvriers dépend, notamment, (1) des relations que le contremaître entretient avec le chef d'équipe et les ouvriers qui lui sont rattachés; (2) des relations que le chef d'équipe instaure avec les travailleurs. Comme le soulignait André plus tôt, «il y a des problèmes» si les travailleurs ne s'entendent pas entre eux. Des problèmes pour les directions d'abord. Ne pas avoir une équipe qui «fonctionne» fait en effet perdre du temps à l'avancement du chantier : il faut intervenir souvent, surveiller de près les tâches des ouvriers, rappeler à l'ordre. L'engagement de personnel sur un chantier répond à une recherche d'équilibre entre le rendement au travail et le rapport des employés entre eux, la qualité des relations entre les différents ouvriers impactant la qualité de travail fourni et cette dernière déterminant l'avancement du chantier – et donc le profit potentiel pour l'entreprise. Cet impératif d'avancement et de profit soutient l'idée de la nécessité de maintenir la hiérarchie et le rapport de force dans le travail.

Cette idée se retrouve dans le discours des «chefs» (d'équipe, d'entreprise, de chantier) lorsqu'ils parlent de leurs ouvriers ou de leurs sous-traitants, mais aussi dans les relations entre les chefs et leurs supérieurs. En effet, l'importance des relations de travail va au-delà de l'équipe elle-même : plus le chantier sera grand, plus les équipes seront nombreuses, plus l'enjeu financier sera élevé. Le défi réside ainsi tant dans la consolidation de la cohésion interne des équipes que dans l'harmonisation des tâches entre les différentes équipes. Parmi les travailleurs immigrés en particulier, ne pas avoir une équipe qui «fonctionne» augmente le sentiment d'insécurité au quotidien parce que cela impacte à la fois la place qu'ils occupent au travail et leur place dans la société d'accueil.

César, un maçon portugais d'une quarantaine d'années, avec plus de dix ans d'expérience de travail en Suisse, raconte, à ce propos, une anecdote concernant une rivalité entre un chef d'équipe portugais et un chef d'équipe suisse. Il explique que ce dernier a délibérément fait perdre de l'argent à l'entreprise pour laquelle il travaillait afin de garder le dessus dans le rapport de force qu'il entretenait avec cet autre chef d'équipe portugais, qui travaillait pour la même entreprise.

Une fois, il [le chef d'équipe portugais] a commandé trois camions de béton en trop. Il s'est trompé et après il a appelé mon chef [d'équipe],

le Suisse, pour voir s'il les voulait, s'il utilisait ces trois camions. Il a dit: «Non.» Et on avait où les mettre. On avait où les mettre! Il a dit: «Non, je bétonne seulement demain.» Et voilà, trois camions de béton pour la poubelle. Il a envoyé douze mille francs à la poubelle. Et après, ça s'est su... Mais voilà. Rivalité. Voilà. L'autre [le chef d'équipe portugais] arrivait le matin: «Ah, j'ai déjà fait une autre dalle, une autre dalle.» Et voilà, il faisait... il se vantait tout le temps le matin, qu'il avait déjà fait... voilà, il allait beaucoup plus vite que nous, avec moins de personnel, avec moins...

Dans cet extrait, César révèle plusieurs choses. Premièrement, qu'il existe une rivalité entre chefs d'équipe. Deuxièmement, que cette rivalité a des effets sur le quotidien au travail. Troisièmement, il souligne la mise en scène de soi à laquelle se livrent les différents acteurs du chantier. Quatrièmement, il indique cette rivalité est teintée de clivages communautaires – dans cette anecdote, les «Suisse» et les «Portugais». La rivalité dont parle César est due à un contexte de travail où la réputation en tant que travailleur est primordiale. L'univers des chantiers est un espace dense et très connecté. Les réputations se font, se défont et se propagent rapidement. Elles représentent un capital précieux à plusieurs moments: lors de la constitution d'équipes, lors de l'attribution de chantiers, lors de négociations des conditions de travail, lors de la recherche d'emploi. Elles se fabriquent et se transmettent lors d'interactions, mais sont également étroitement liées à la position sociale qu'occupe la personne et créent de la compétition entre travailleurs et entre nationalités. Ainsi, en Suisse, un chef d'équipe suisse aura toujours une position plus avantageuse, car il n'est pas en situation de migration. On le comprend plus tard lorsque César explique l'attitude risquée de son chef suisse par sa position d'autochtone.

Parce que c'est comme ça. Il [le chef d'équipe de nationalité suisse] est à la maison. Nous, si on était au Portugal – je travaillais aussi là-bas... –, eh bien c'était comme ça: si aujourd'hui le patron me renvoyait, j'irais travailler pour un autre. Ici [en Suisse], c'est compliqué, ce n'est pas comme ça que ça marche. Nous ici, on est... «en stage», on est là [en Suisse] avec un permis de travail. On n'est pas d'ici. Nous, ici, on n'est rien. Tant qu'ils veulent bien [on reste]... quand ils nous voudront plus, ils nous renvoient tous et nous, on y va [on doit y aller]. Vous comprenez? Nous avons peur. Nous, nous avons peur.

En plus de rattacher directement sa présence en Suisse à son travail – et donc à son identité de travailleur –, César souligne l'insécurité de sa position et le rapport de pouvoir inégal qui en résulte. Il ne parle pas seulement ici de précarité d'emploi ou de séjour. En effet, César n'a jamais cherché à obtenir de permis d'établissement (permis C). Lors de l'entretien, il me dit qu'il vient d'avoir son permis B (séjour). Il s'est toujours arrangé pour avoir des contrats de courte durée, afin de pouvoir garder, le plus longtemps possible, son permis de court séjour « pour des questions d'impôts ». Comme il est en couple avec une Suissesse de la région depuis plusieurs années, et qu'il a un parent proche qui possède lui-même une entreprise de maçonnerie dans la région, César ne craint pas particulièrement de ne pas trouver de travail ou d'être interdit de séjour. Pourtant, en distinguant clairement entre « nous » (les Portugais) et « ils » (les Suisses) dans son discours, il souligne que le rapport de force sur le chantier est biaisé entre migrants et autochtones. Cette « vision clivée » du monde (Lechien et Siblot, 2019) renvoie également à des valeurs morales et à des pratiques ancrées dans une position sociale, celle du migrant dont la présence peut être éternellement remise en question, contrairement à celle du travailleur indigène.

Les rapports de pouvoir sont omniprésents et font partie intégrante du quotidien au travail. Il faut sans cesse légitimer et défendre sa place à défaut de « perdre la face » (Goffman, 2008) et sa place. Renvoyer une image de soi qui correspond à ce qui est attendu dans l'attitude au travail est essentiel, mais pas évident dans un environnement où les interactions sont indissociables de l'avancement du travail et de la position sociale occupée. Il faut donc trouver des alliés, conforter un peu sa place en s'entourant de personnes de confiance. Le recrutement par cooptation prend ici son sens : on veut bien travailler avec des personnes de son réseau, mais pas avec n'importe qui. C'est pourquoi, lorsque je demande à Bekim s'il a le pouvoir d'engager un membre de son équipe, il insiste sur les rapports de pouvoir à gérer lors de l'embauche d'une nouvelle personne. Bekim révèle ainsi l'existence de deux types de rapports de force : celui qu'il entretient avec son supérieur et celui qu'il entretient avec ses collègues. Il explique que ces deux rapports sont liés et que, pour que le travail continue à se dérouler comme il l'entend, les rapports doivent rester équilibrés à sa façon.

Pour contextualiser les propos de Bekim, il faut rappeler que le travail sur les chantiers est pénible et dangereux : physiquement éprouvant, rendement et rythme soutenu, négociations de sécurité

omniprésentes, rapports de force constants (Jounin, 2006a, 2008a). Dans ce contexte, il est important de communiquer entre et à l'intérieur des équipes vite et de façon efficace. Avoir confiance dans son équipe est primordial. Pour m'expliquer l'enjeu des embauches, Bekim mobilise une histoire de conflits qui peuvent exister sur les conditions de travail en hiver : « Quand il est question des intempéries, on [Bekim et son patron] fait une guerre. Parce que lui [son patron], il veut qu'on travaille même s'il neige, s'il pleut, il veut qu'on travaille, mais moi je ne suis pas comme ça. Je prends les ouvriers et on rentre à la maison. » Pour négocier avec l'employeur, le chef d'équipe a intérêt à avoir une équipe soudée qui soutient ses décisions. L'inverse est source de stress et d'insécurité au travail, nous le verrons plus loin avec le cas d'Ivo. Mais Bekim, comme César, révèle l'existence d'une « conscience triangulaire » (Lechien et Siblot, 2019) des positions dans la perception de son univers du travail : le « nous », les ouvriers qualifiés, les chefs d'équipe, qui ont une perception étendue de l'univers des chantiers et des travaux ; le « eux », les manœuvres, les ouvriers sans papiers, les ouvriers non qualifiés, qui sont dépendants, ont une connaissance et une vision de l'univers du travail limitée ; le « ils », les petits patrons, qui ont une position dominante. Bekim subit et dénonce cette position (du « petit patron ») tout en soulignant la relation constante, bien que conflictuelle (« on se fait une guerre ») et déséquilibrée (puisque ce dernier a le pouvoir de le licencier) qu'ils entretiennent.

Avoir des alliés dans l'équipe de travail et dans l'entreprise assure donc aux ouvriers une confiance au travail. Cela leur permet de reprendre un peu de pouvoir en augmentant leur sentiment de conserver une marge de manœuvre et de capacité d'action (Hughes, 1981 ; Lüdtke, 1991, 2016 ; Oeser, 2016). Cela donne l'illusion de sécuriser sa place. C'est aussi pourquoi le recrutement par cooptation n'est pas remis en cause par les travailleurs. Il s'agit d'un système efficace pour mettre au travail, tout en internalisant, non seulement le recrutement (Rodriguez, 2004), mais aussi le contrôle des tâches, ainsi que les directives de la hiérarchie. Dans cette configuration des pouvoirs, les revendications se font aussi plus difficilement, car c'est tout un réseau d'entraide et de confiance qui doit être remis en cause, un réseau qui est construit pour être efficace et sécurisé au travail, pas pour le questionner.

En effet, la coordination et le travail collectif étant si importants dans le gros œuvre, on pourrait croire qu'il est aussi plus facile de mobiliser les travailleurs et ces réseaux de travail et de collaboration dans le cadre

de revendications liées aux conditions de travail. Dans la réalité, ces synergies sont pensées et construites pour servir le travail, pour sécuriser une place sociale précaire, à travers le travail, en collaboration avec les hiérarchies. Détourner ces réseaux de collaboration pour d'autres fins, c'est prendre le risque de perdre la confiance établie avec la hiérarchie et, par extension, de perdre sa place. De plus, une mobilisation dans le cadre de revendications supposerait de convaincre tout le réseau mobilisé pour le travail de la nécessité de mettre en péril cette place, mais aussi cette collaboration, cette confiance et le système de loyautés établi avec les directions. Dans un univers déjà précaire, où les relations industrielles sont tendues et déséquilibrées (chap. 1), où les situations en emploi dépendent des situations de séjour et où différentes configurations de séjour cohabitent (permis L, permis B, permis C, séjour de très courte durée), cette tâche semble compliquée. Le recrutement par cooptation sert donc le contrôle des tâches au travail tout en restreignant les capacités de révolte qui se retrouvent entremêlées dans un système empreint de loyautés et de précarité de place (en emploi et de séjour).

La confiance et son effet de discipline

Le recrutement par cooptation repose sur les relations interpersonnelles des ouvriers, c'est pourquoi il est avantageux pour les entreprises qui les embauchent. Pour les employeurs, recourir aux réseaux des travailleurs pour engager de nouveaux collaborateurs est une garantie d'engagement dans le travail et permet de diminuer les risques et les coûts liés à l'embauche. Valoriser le recrutement par cooptation, c'est aussi s'offrir une double loyauté à l'entreprise de la part des ouvriers concernés (Jounin, 2008a). En engageant le travailleur proposé, l'employeur témoigne sa confiance à « son » embauché. En se faisant engager, le nouvel embauché devra se montrer à la hauteur de la confiance manifestée par l'employeur et par le travailleur qui l'a recommandé.

Jean, directeur régional d'une entreprise de gros œuvre suisse, explique que les ouvriers embauchés par ce moyen seront moins revendicateurs et « mouilleront » le maillot. Il dit recourir aux travailleurs déjà employés pour réduire l'incertitude due à l'embauche.

Identifier les bonnes personnes ou pas, ça devient... compliqué. On doit faire sur dossier, parce que quand vous avez dix dossiers par jour, honnêtement, ça devient... vous arrivez plus. Donc ça, du point de vue du

recrutement, c'est assez compliqué. Donc, maintenant, nous, ce qu'on fait beaucoup, c'est qu'on passe beaucoup par les familles des employés qu'on a. C'est des cousins, des neveux, des nièces, et puis ils nous les recommandent, comme ils sont déjà employés dans notre entreprise, quand ils nous les recommandent, ils en sont garants. C'est-à-dire que s'il n'est pas à la hauteur, il me dit: «Faut m'engager mon cousin et comme ça, il est bon, etc.» Je lui dis: «OK, je te fais confiance, je l'engage.» Mais si après il n'est pas bon ou comme ça, je peux aller voir l'ouvrier qui est chez nous depuis un moment et puis lui dire: «Écoute, tu m'as vendu, ou tu m'as fait venir quelqu'un qui... qui n'est pas bon, ou etc.» Donc c'est... actuellement, c'est le meilleur... la meilleure filière de... d'engagement qu'on a, nous, au sein de l'entreprise.

Dans cet extrait, Jean justifie la cooptation en termes de confiance. Il externalise le processus de sélection en jouant sur les liens de loyauté qu'il entretient avec ses embauchés. L'externalisation du processus de recrutement par le biais de la cooptation a déjà été observée dans les études consacrées à l'embauche de main-d'œuvre étrangère (Forde *et al.*, 2015; Jounin, 2008a; MacKenzie *et al.*, 2010; Rodriguez, 2004). Ces dernières mettent l'accent sur les bénéfices, pour les employeurs, en termes de recrutement, de formation, de discipline et de loyauté. L'emploi de migrants permet en effet de déplacer la responsabilité des processus de travail en s'appuyant sur des réseaux déjà organisés. Les migrants organisent alors le travail et l'embauche à travers des réseaux et des hiérarchies internes. Ces études concluent que ces procédés conduisent à la stéréotypification des attitudes au travail des différents groupes de travailleurs. Les employeurs se représentent alors le «bon travailleur» en l'associant au groupe immigré dominant.

Ces mécanismes se retrouvent dans le discours de Jean, lorsqu'il détaille la composition de ses équipes. Il entame un exposé des représentations au travail en les liant à l'origine nationale. C'est ainsi qu'il valorise la présence massive des Portugais dans ses équipes :

[Les Polonais] ce n'est pas la même mentalité, je veux dire... la Suisse, en tout cas la Suisse romande, on est quand même beaucoup bercés vers le bassin... latin, c'est-à-dire, Italie, Espagne, Portugal, tout. On a les mêmes va... pas les mêmes valeurs, mais on a quand même certaines valeurs qui se rapprochent, ou avec ces gens-là, cette culture-là, qu'avec les Allemands, ou avec l'Europe du Nord et l'Europe de l'Est. On a eu quelques Polonais, mais c'est compliqué. C'est une main-d'œuvre qui est complètement différente.

Mais qu'est-ce qui est différent ? Concrètement ?

Leur état d'esprit. Je veux dire, les Portugais, ils travaillent. Vraiment, c'est des travailleurs, je veux dire, ils ont... ils ont un état d'esprit, où, quand ils viennent, eh bien ils font leur boulot. C'est pas des gens qui lèvent le pied, qui profitent, etc. Ils ont vraiment un instinct de... les gens quand vous les engagez, ils sont contents d'avoir été engagés, donc ils ont l'impression que vous leur avez donné une chance et puis, pour garder leur chance, vraiment, ils se mouillent, ils mouillent leur maillot au travail.

Les aspects liés au recrutement de main-d'œuvre étrangère, que je viens de soulever, sont clairement énoncés dans le discours de Jean. C'est une éthique de travail, une attitude envers la tâche qui est mise en avant et rapportée à un groupe particulier d'individus. Cependant une autre notion revêt un caractère essentiel dans les propos de Jean : la notion de confiance et de familiarité comme réduction de la complexité d'une situation (Luhmann, 2006). C'est pour contrer l'insécurité et maximiser les synergies des travailleurs que la nationalité devient une catégorie pleinement opérante dans l'évaluation du travail et qui fait sens dans le recrutement. La sélection de candidats se base sur les affinités culturelles recherchées sur le lieu de travail et sur des *a priori* de nationalité et de genre (Lendaro et Imdorf, 2012). Tandis que les *a priori* sont utilisés car ils véhiculent de l'information sur l'efficacité au travail, les affinités sont recherchées car elles permettent une synergie dans le travail. Favoriser le recrutement de personnes qui partagent le même bagage socioculturel favorise le sentiment de familiarité propice à l'instauration de relations de confiance : non seulement l'entreprise s'assure ainsi la loyauté de plusieurs ouvriers, mais le contrôle et la proximité sociale créés par la concentration de personnes partageant les mêmes univers sociaux est indéniable : il y a moins d'erreurs, les ordres sont moins discutés, le travail avance rapidement et sûrement. Cette notion de confiance sert du côté des employés à asseoir leur position sur l'échiquier des relations de travail.

La situation d'Ivo reflète parfaitement cela. De nationalité portugaise, en fin de trentaine, chef d'équipe dans une entreprise de maçonnerie, Ivo se plaint souvent au cours de l'entretien des difficiles conditions de travail qu'il endure. La relation de confiance nécessaire au bon déroulement des travaux est court-circuitée par la présence massive d'ouvriers temporaires. Ivo a l'air préoccupé et parle beaucoup du stress que cette situation génère. Il a l'impression de ne pas arriver à bien effectuer son travail

et qu'on le lui reprochera. Il peut mettre la pression sur «ses» hommes pour qu'ils aillent plus vite, mais il n'a concrètement aucun impact sur la qualité de leur travail car il ne peut se substituer au travail de chacun. En revanche, la pression que lui-même subit lui fait craindre pour sa place, car les aléas de la production, son manque de formation reconnue et la présence des employés temporaires dévalorisent son statut et créent de l'insécurité. Ivo souligne également le caractère instable de la présence des ouvriers temporaires. L'impossibilité d'établir des relations de confiance basées sur une connaissance réciproque («on ne connaît pas tout le monde») bouleverse son organisation : il ne peut se reposer que sur lui-même et le déroulement du travail en est affecté. Cette situation fait écho à celle qu'il expose peu après et renvoie à l'importance de la confiance (et ici de son absence) dans le déroulement du travail. Deux membres de sa famille œuvrent également comme chefs d'équipe dans la même entreprise. La familiarité de leur relation permet l'établissement d'un lien de confiance qui facilite le processus de travail. Cela est d'autant plus important dans le contexte de travail très tendu qu'il décrit.

Voilà, on essaie... on essaie toujours, entre nous trois, de se débrouiller entre les trois [de la même famille]. Par exemple, il [le magasinier] va me dire : «Va chercher chez ton beau-frère» ou : «Va chercher vers le chef, là.» Après, j'arrive auprès du chef, là : «Ah, non, je te la prête pas.» Peut-être qu'il n'a même pas besoin de la machine, mais il ne me la prête pas, parce qu'il pense qu'après, peut-être, je ne vais pas la lui rendre. [...] Parce qu'on est beaucoup de chefs, et après, parfois, on appelle le dépôt [s'adressant au magasinier] : «Regarde, j'ai besoin de ça urgemment, parce que l'architecte [le conducteur de travaux] m'a dit de faire ça cet après-midi et je n'ai pas le matériel. Je vais chercher chez toi ? Je loue ? J'ai besoin de ça urgemment... – Ah, ça, seulement demain à la fin du déjeuner.» Il faut que j'aille chercher ailleurs. J'appelle mon conducteur de travaux [il me dit] : «Ah, débrouille-toi.» Et qu'est-ce qu'on peut faire ? C'est vraiment cette réponse : «Débrouille-toi.»

Ivo raconte ici les différentes interactions qui lui sont nécessaires pour avancer dans son travail et les rapports de force qui sont en jeu. Il met en avant le manque de confiance qui peut exister entre «chefs» et les difficultés d'organisation que cela entraîne. La notion de confiance est primordiale dans le déroulement efficace des tâches et son manque complique l'avancement du chantier. Elle manifeste la reconnaissance d'un savoir-faire et d'un savoir-être au travail, transmis par la

socialisation au travail. Cette dernière est facilitée par la présence d'individus avec lesquels une familiarité est possible et s'accroît lorsque des personnes partageant un lien symbolique commun – lien de parenté, géographique, culturel, etc. – sont affectées à la même tâche. Cette situation est d'autant plus essentielle dans un univers où les compétences sont dévalorisées ou naturalisées par l'appartenance à une communauté ou à une nationalité, comme c'est le cas pour les Portugais sur les chantiers du gros œuvre.

La confiance est aussi une relation qui se négocie au quotidien. Se montrer engagé dans le travail est alors un moyen de légitimer sa place et de gagner le respect et donc la confiance de ses collègues et de ses supérieurs. Ce besoin de « garder la face » (Goffman, 2008) devient primordial lorsque le contrôle social est constant. Et c'est particulièrement le cas avec les ouvriers portugais dans la maçonnerie. Lorsqu'un lien lie les travailleurs en dehors du travail, le risque de perdre la face est plus grand. Le verbe « brûler » (*queimar*) est ainsi utilisé par les ouvriers, entre eux, pour parler d'un autre lorsqu'ils estiment que ce dernier s'est « grillé » ou s'est « fait griller » – il s'agit en général d'un travailleur ou d'un chef d'équipe qui n'a pas respecté un certain nombre de règles implicites à la cohésion du groupe et s'est fait dénoncer aux supérieurs qui ont le pouvoir d'engager et de licencier. La notion de confiance n'est ainsi pas seulement un raccourci pour identifier un capital d'attitudes au travail intériorisé et qui sert la préservation de la place des uns et des autres dans un environnement instable et précaire. Il s'agit également d'une notion qui implique des effets de discipline (Foucault, 1975) : standardisation des comportements au travail, surveillance et autocontrôle accru des membres appartenant au cercle de confiance, soumission aux normes partagées.

Pas plus que les ouvriers portugais ne forment un groupe homogène, la figure du « bon travailleur » ne peut s'incarner dans le groupe immigré dominant. J'ai montré (chap. 2) que l'épithète « bon » regroupe, en réalité, une construction morale qui sert le gouvernement d'un espace particulier. Nous avons vu également que cette place est aussi réappropriée, construite par les travailleurs qui disposent des outils (accès facilité au permis de séjour, contrairement aux ressortissant-es non européen-nes) et du capital social utiles pour construire des relations de confiance fondées sur une idée de communauté nationale. Plusieurs études ont montré également l'existence de hiérarchies à l'intérieur d'un même groupe qui *a priori* peut sembler homogène, que ce soit au

sein de la classe ouvrière (Beaud et Pialoux, 1999 ; Renahy, 2016) ou chez les travailleurs émigrés portugais (Monteiro et Queirós, 2009). De plus, comme l'observe Nicolas Jounin sur les chantiers français : « le recrutement par cooptation se fonde dans la pratique sur des connaissances personnelles, non sur l'appartenance ethnique [...] sur des liens concrets, non sur une origine supposée » (2006a, p. 456). Rappelons aussi que l'appartenance à une même communauté nationale, avec ses lieux et ses temps de sociabilités forts, implique l'existence d'un système de liens, forts et faibles (Granovetter, 1974), qui suppose que ses membres voient les informations les concernant circuler. Ce système de liens, couplé aux effets de discipline qu'implique un réseau de confiance, crée un contrôle et des exigences sociales fortes qui se traduisent par l'attitude au travail. Quel rôle joue alors l'appartenance ethnique ou nationale dans ces processus de recrutement et même de reconnaissance ?

Le travail sur les chantiers se fait sur site. La mobilité entre entreprises, chantiers et travailleurs est grande et, bien que souvent les ouvriers travaillent avec un même « noyau » ou avec le même chef d'équipe, ils changent souvent de contremaître, de technicien, d'entreprise générale et côtoient d'autres équipes et corps de métier. Ils sont amenés à tisser des liens avec des personnes hors de leur réseau communautaire avec qui ils créent alors des liens faibles (Granovetter, 1974). Ces liens se créent par l'observation et les interactions au travail, mais aussi par la convivialité de chantier. Ils relient les travailleurs entre eux, à des cadres, à des patrons, mais également à des travailleurs d'autres entreprises. Ces liens constituent alors des ponts qui leur permettent de faire circuler des informations concernant (et auprès) des membres de leur réseau proche (les liens forts). Cela a son importance dans un univers marqué par la mise en collaboration et en réseau. En effet, on ne fait pas seulement venir les membres de son réseau dans sa propre entreprise, mais on les propose aussi à d'autres entreprises avec qui on a établi un lien. Lorsque je demande à César s'il a déjà fait recruter quelqu'un, il me raconte l'embauche de son cousin.

J'ai déjà ramené un de mes cousins, mais pas pour cette entreprise [où il travaille actuellement], c'était pour une autre.

Comment ça se fait ? Vous pouvez me raconter ?

Eh bien voilà, c'est comme ça... on a fait un chantier... dans cette entreprise où il [le patron de son cousin] est venu travailler, un consortium

avec mon patron. Nous, on donnait que la main-d'œuvre et le patron de l'autre entreprise travaillait là-bas tout seul [c'était la seule entreprise présente sur le chantier] et il est venu doucement vers moi, m'a demandé si j'étais content. Voilà, si j'aimais, si j'étais content avec mon entreprise. Il a fait un autre tour et puis il m'a dit, si éventuellement je n'étais pas content «dis-moi quelque chose». Voilà, il voulait m'engager. J'ai dit: «Non, pas pour l'instant.» Et j'ai dit: «Vous avez besoin de personnel?» Et il a dit: «Ah non, pas pour le moment, mais à voir, à voir.» Après il ne m'a plus rien dit. Un jour, plus tard, je l'ai appelé, je lui ai parlé [d'une personne de sa famille] et il a dit «OK, fais-le venir, on va travailler avec lui». Parce que c'est comme ça. Ils ne sont pas bêtes [les patrons]. Ils voient qui travaille et qui ne travaille pas. Moi, je ne travaillais même pas pour lui. On travaillait pour mon patron, mais lui, c'était le responsable du chantier.

César a donc utilisé le contact qu'il avait avec un employeur (lien faible) pour placer un membre proche de sa famille (lien fort). Selon Mark Granovetter, les liens faibles «favorisent la cohésion sociale», puisqu'en passant d'un réseau à un autre, on établit des liens entre ces mêmes réseaux: «cela engendre des structures complexes de liens faibles qui jouent le rôle de ponts entre les groupes plus cohérents de réseaux actifs: les idées et les informations circulent alors plus facilement, et un "sens de la communauté" se développe» (Granovetter, 2000, p. 64-65). Ce sont non seulement la réputation mais aussi l'idée et le sentiment de communauté qui se diffusent. Cependant, ces informations concernent surtout les mêmes types de postes. En effet, l'existence de ces liens et l'intérêt du recrutement par cooptation (et les liens de confiance qui en résultent) reposent essentiellement sur la réputation au travail (sur des postes spécifiques) des ouvriers concernés, ce qui non seulement les enferme dans des types de postes spécifiques et souvent précaires, mais contribue aussi à créer un système d'attribution et de reconnaissance de liens de confiance hautement restrictif. En effet, ne pas suivre les règles, c'est se détacher du groupe et des privilèges relatifs qu'il apporte dans un univers précaire.

Le régime d'embauche par cooptation repose sur des réseaux de confiance. J'ai exploré, ici, la complexité que ce terme revêtait. La confiance n'est pas propre au travail sur les chantiers ni aux ouvriers de la construction. Dans d'autres domaines, elle peut prendre la forme d'une «chaîne d'interdépendances et de loyautés» qui facilitent l'embauche ou la mobilisation collective (dans le cas de travailleur-ses sans

papiers, par exemple) (Chauvin *et al.*, 2021; Jounin, 2008a). Elle peut constituer un outil d'orientation. Ana Portilla (2019) a montré en quoi «savoir à qui faire confiance» est un «véritable savoir-faire» et un «enjeu crucial» (2019, p. 5) pour des ouvriers en situation d'emploi précaire. Ces derniers recourent à des stéréotypes ethniques pour «repérer les “mauvais patrons”, mais aussi pour “se fier” à l'apparence d'un présumé “bon patron” pour ne pas se faire doubler par d'autres concurrents» (Portilla, 2019). J'ai montré que les ouvriers et les patrons font de même pour sélectionner leurs collègues ou leurs employés et j'ai approfondi la définition du concept de confiance. Ainsi, derrière la reconnaissance d'une «familiarité» (Luhmann, 2001, 2006), la confiance est, en réalité, la reconnaissance chez l'autre de dispositions et d'incorporations culturelles que l'on associe à une position dans un espace donné. La concentration d'individus d'un même groupe social et d'une même origine nationale favorise le contrôle et la proximité sociale créés par la concentration de personnes partageant les mêmes univers sociaux. Cela facilite la négociation au quotidien de ce lien de reconnaissance réciproque dans une forme d'éthique et de dignité au travail. Dans le gros œuvre, cela crée également des effets de discipline importants dans le but de maintenir une place fortement précarisée.

Le recrutement par cooptation, de loin le mode de recrutement le plus utilisé dans le gros œuvre, permet également de gérer de façon informelle les rapports de pouvoir sur le chantier. Les liens de loyauté et d'allégeance (Jounin, 2008a) qui se créent ainsi permettent un engagement et une éthique dans le travail profitable à l'avancement des travaux et représentent un enjeu financier important. Plus et mieux les tâches avancent, plus l'entreprise gagne, en argent et en réputation. L'enjeu d'une bonne entente et d'une coopération efficace entre les ouvriers va donc au-delà de la bonne ambiance sur le chantier. Ces jeux de loyautés (entre parents, chefs et équipes de travail) et de confiance sont renforcés par la même appartenance nationale, car elle est facilement mobilisable. En effet, à l'image de ce que montre Benedict Anderson dans son livre sur l'imaginaire national (Anderson, 2006), la construction et le partage d'une identité nationale consolident un sentiment d'appartenance et créent un lien entre les membres d'une même origine. C'est par le partage et la promotion de symboles culturels, de lieux et de temps de sociabilités que cette appartenance nationale se construit, mais aussi qu'elle se transmet et se communique à l'extérieur. Elle se transforme en appartenance communautaire, ou en

appartenance de groupe, et prend son sens dans les liens au travail. La réappropriation de cette assignation communautaire par les travailleurs est une forme de tactique (Certeau, 2014) qui permet de gagner un peu de pouvoir dans un univers très codifié et hiérarchisé.

Façonné par une sociabilité tournée vers le pays d'origine

Les moments de convivialité sur le chantier sont importants. Par exemple, à la fin d'une œuvre, un repas est souvent organisé avec les ouvriers, les chefs de chantier et les clients de l'œuvre. Il s'agit de temps de sociabilités, d'apaisement des tensions et de renforcement des liens. Ils sont là pour consolider des liens faibles (Granovetter, 1973, 1974) et se faire reconnaître dans son travail, asseoir sa réputation, mais ces moments sont également des espaces de microlibertés (Certeau, 2014), de dignité personnelle (*Eigensinn*) (Lüdtke, 1991). En effet, les ouvriers détournent du temps et de l'espace de travail pour eux-mêmes dans une activité intriquée à leur lieu de travail, pour échapper aux exigences hiérarchiques (*ibid.*). Ce qui est ici étonnant et original, c'est qu'ils le font de manière collective, dans une espèce d'*Eigensinn* (*ibid.*) collectif. En plus de la marque de reconnaissance apportée, ces pratiques créent un sentiment d'appartenance à une équipe, à une collectivité avec un objectif commun (le bâtiment terminé, une migration pour améliorer ses conditions de vie, l'accumulation de capital social, etc.). Elles sont également des actions de résistances ancrées dans le quotidien – résistance en particulier contre un statut précaire et une configuration de compétition entre ouvriers. Prenons le cas des repas ou grillades du vendredi, souvent organisés à midi sur le chantier. Un cuisinier est désigné – souvent un manœuvre ou le magasinier – et s'occupe de l'organisation du repas. Nuno raconte :

Je donne l'exemple de la semaine passée. On a bétonné une dalle. Il fallait manger quelque chose qui ne prenne pas de temps. Donc il a fait *as bifanas* [sandwichs de petits steaks de porc marinés]. On a téléphoné à la boulangerie, on a commandé 60 pains portugais. Il a fait [*as bifanas*], il a mis [dans le pain], tac, on a mangé et après on a été travailler.

Et ça, tous les chefs l'autorisent ?

C'est clair, mais bien sûr. Ça fait aussi du bien au moral de manger une fois quelque chose qui est chaud, bien préparé, dans tous les chantiers il y a ça, enfin, moi je n'ai jamais connu autrement. Et ça me choquerait

de ne pas connaître ça, qu'un gars me dise, chez nous... peut-être il n'y a pas tout le monde qui a la chance d'avoir deux cuisiniers, mais ils gardent toujours la grillade. C'est aussi un moment sans stress, où on oublie toutes les engueulades de la semaine... ouais, c'est... Alors, là où je suis, tous les vendredis, le chef d'équipe va à la boulangerie portugaise et il achète les gâteaux portugais pour les manger à 9 heures. Chacun paie à son tour les gâteaux à tout le monde et puis tu manges un éclair, *uma bola de berlin* [une boule de berlin, sorte de beignet fourré], tu vois, des trucs comme ça, et...

Et ceux qui ne sont pas portugais, ils mangent aussi ?

Eh bien, s'ils veulent, ouais, bien sûr. Mais il faut trouver celui qui n'est pas portugais sur le chantier [il rit].

Dans cet extrait, Nuno, un grutier de 29 ans, développe le caractère rassembleur des repas du vendredi. La composante culturelle de ces repas est également évidente pour lui : ces moments sont vécus entre Portugais, car la majorité des travailleurs avec qui il travaille sont d'origine portugaise. Le recours à des symboles communs et la composante affective qui caractérise ces repas (les plats et les pâtisseries qui renvoient au pays d'origine) participent à créer un sentiment de communauté. Avec l'exemple de Nuno, nous voyons que le sentiment de faire partie d'un même groupe est renforcé lorsque les membres partagent un même bagage socioculturel, un même lieu d'origine ou des liens d'amitié ou de parenté. Dans ce contexte, la communauté ouvrière portugaise représente un groupe d'individus facilement mobilisables pour travailler ensemble. En effet, c'est une communauté qui possède différents lieux de sociabilités en plus du lieu de travail, dans le pays d'origine, mais aussi en Suisse. Les cafés tenus par des Portugais, les restaurants de nourriture traditionnelle, les centres portugais, les épiceries portugaises ainsi que d'autres lieux publics, sans références nationales, fréquentés par les travailleurs, sont autant d'endroits où l'information circule, s'échange et où le sentiment d'appartenance à une même communauté se construit. C'est aussi là qu'on fait et défait la réputation au travail des uns et des autres, que les informations sur les postes circulent : quelle entreprise cherche du monde ? Avec quelle boîte temporaire travaille telle entreprise et où serait-il judicieux de s'inscrire ? Avec qui faut-il parler : qui est chef d'équipe, qui est contre-maître ? Où travaille cette personne ? Où la trouver ?

Les ouvriers portugais représentent donc une communauté, qui, loin d'être homogène, se compose cependant de groupes efficacement organisés. Par leurs nombreux lieux de sociabilités, l'accès aux médias nationaux et de nombreuses pratiques transnationales, un sentiment d'appartenance à une même communauté est réellement présent et se trouve renforcé, justement par la reproduction de ces pratiques. La question des médias transnationaux a notamment été développée par Marques et Góis (2008). Il faut savoir que la plupart des chaînes portugaises sont accessibles à l'étranger *via* le câble national (auparavant *via* internet ou par abonnement satellite à un opérateur national qui diffuse à l'étranger). Il existe également trois chaînes (RTP Internacional, SIC Internacional et TVI Internacional) essentiellement orientées vers la diffusion à l'étranger de programmes nationaux, avec de nombreuses émissions qui encensent la « communauté » portugaise vivant et travaillant hors du pays. En effet, ce sentiment d'appartenir à une communauté fait sens dans le rapport au travail. De la même façon que les employeurs utilisent la mise à disposition et le port de vêtements floqués du logo de l'entreprise afin de promouvoir le lien à l'entreprise et le repérage visuel des travailleurs sur le chantier (ces vêtements sont également proposés aux travailleurs temporaires réguliers ou qui restent longtemps sur le chantier), les travailleurs portugais, en utilisant et en renforçant des symboles d'appartenance nationale par les pratiques que j'ai décrites, produisent et légitiment eux-mêmes les frontières de leur appartenance nationale et professionnelle. En reprenant la thèse d'Anderson (2006), je dirai que les travailleurs portugais, par des pratiques sociales liées à leur communauté d'origine, participent à brouiller la distinction entre une communauté réelle (un groupe de travailleurs avec la même origine nationale) et une communauté imaginée (les Portugais dans l'univers moral des chantiers). Cette communauté imaginée étant fortement liée à une éthique de travail (Jounin, 2006b), promouvoir les symboles d'appartenance nationale sur le lieu de travail, c'est aussi promouvoir et transmettre les caractéristiques professionnelles qui sont liées à au groupe et les revendiquer. C'est aussi une façon de donner du sens à son activité et de renforcer la légitimité de sa présence dans un espace social donné (Lüdtke, 1991, 2016) – rappelons que la migration des ouvriers portugais est avant tout une migration de travail (Laranjo Marques, 2008; Monteiro et Queirós, 2009; Queirós et Monteiro, 2016). Cette revendication nationale représente également un moyen d'obtenir un monopole statutaire d'honneur et

de prestige (Weber, 1995, 2014), dans un contexte de forte compétition pour des personnes avec de faibles ressources sociales (peu de qualifications reconnues, origine immigrée et ouvrière).

De la part des employeurs, tolérer et même encourager ces pratiques participe de la volonté de renforcer l'adhésion au type d'éthique de travail tant recherchée et, par là même, le lien à l'entreprise et aux individus avec qui et où ce lien se construit et se renforce. Cela ne peut qu'augmenter l'efficacité au travail et maximiser les profits de l'entreprise. Mais, surtout, reconnaître et assigner une catégorie morale à un groupe, c'est aussi, pour les employeurs, une façon de ne pas avoir à reconnaître des compétences et des qualités essentielles au travail de chantier : expérience, coordination, capacité de travail en équipe et en réseau, prise de risque, flexibilité, adaptabilité, partage de connaissances, entraide, maîtrise du corps, endurance, etc. Les employés, invisibilisés derrière cette assignation ethnique⁵⁹ et dans une situation de précarité de place et de moyens, ont une marge d'action plutôt limitée pour la contester.

REPAS DE CHANTIERS : LA DOUBLE PRÉSENCE

Un Sumol (une marque portugaise de boisson sucrée gazéifiée) d'ananas ou d'orange, une bouteille de *vinho verde* (vin AOC du nord du Portugal), une bouteille de vin rouge de l'Alentejo ou du Douro (régions vinicoles portugaises), des Super Bock (une marque de bières du nord du Portugal, principale entreprise de bières au Portugal), du *piri-piri* (condiment à base de piment Malagueta), parfois aussi de la sauce à l'ail Heinz (une marque américaine de condiments), du ketchup ou de la moutarde Calvé, quand on a réussi à en trouver au magasin portugais, du poulet grillé au charbon ou des fines tranches de porc saisies sur un appareil électrique, des frites. Ce sont des exemples de nourriture qui fonctionnent comme des marqueurs communautaires. Ces ingrédients sont partagés les vendredis sur le chantier (un moment de convivialité entre maçons portugais et auquel sont souvent conviés d'autres ouvriers), ou encore au centre portugais (un café ou un restaurant parfois organisé autour d'une association). Ils sont souvent accompagnés du dernier ragot entendu,

⁵⁹ Il s'agit d'une assignation plutôt ethnique que nationale. Comme je l'ai souligné plus tôt, ce sont les travailleurs blancs qui sont catégorisés et qui s'identifient comme « portugais ».

en Suisse ou pendant un séjour au Portugal. Chacun paie sa part, les portions sont généreuses, la convivialité est de mise. On partage un même capital réimmiscent lié au pays des racines : les moments en famille, l'origine, la convivialité, des éléments qui donnent sens au présent. Ce n'est pas seulement une « double absence » ancrée dans un « mythe du retour » (Sayad, 2006, 2014) perpétuel que vivent ces immigrés, mais également une double présence construite sur les mythes de l'origine et de l'abnégation physique : une illusion d'une position stable en maintenant une distinction basée sur des attributs de nationalité ou d'appartenance ethnique (mythe de l'origine) ; l'invisibilisation des conditions et des contextes de travail par l'identification à l'image d'un homme viril (mythe de l'abnégation physique).

Comme le dit Nuno, « le sexe n'est pas un tabou » dans la construction. En effet, les badinages autour des performances ou échecs hétérosexuels des uns et des autres, ou au contraire la revendication d'une figure d'homme de famille respectable (Weber, 1989) viennent construire et renforcer une image d'hommes virils et, par extension, de communauté virile (j'aborderai cet aspect en détail au chapitre 4). Cette double présence se manifeste en tant qu'ouvriers (ils sont sur leur lieu de travail, en habits de travail) et en tant qu'hommes portugais, dont l'appartenance communautaire est rendue visible par l'utilisation de marques nationales et par des pratiques revendiquées comme culturelles : des pratiques masculines (manger beaucoup de viande) et nationales, voire régionales (manger, cuisiner d'une certaine façon et accompagner ses repas de certains condiments). Si les hommes d'origine portugaise, surtout dans les générations plus jeunes, ne s'identifient pas tous à ces pratiques, ils les reconnaissent néanmoins comme des pratiques traditionnelles de virilité nationale. Ces ouvriers prennent donc de la place sur le chantier, physiquement et symboliquement. Cette prise d'espace, c'est aussi un moyen de sécuriser une position précaire (migrants, ouvriers, déqualifiés, dévalorisés) en revendiquant des attributs appréciés dans le travail sur les chantiers (collaboration, virilité, famille, respect, travail). Ces repas peuvent donc être vus comme des tactiques, des manières de faire (Certeau, 2014) inscrites dans des réseaux de rapports de force. Ceux qui possèdent un pouvoir limité dans un univers très hiérarchisé et organisé autour de la précarité de l'emploi, la dureté des conditions

de travail et une faible reconnaissance des compétences gagnent des « points » dans la hiérarchie du chantier, s'institutionnalisent, en quelque sorte, comme des figures indissociables du gros œuvre. C'est dans un univers où la concurrence entre ouvriers est amplifiée par le recours au travail temporaire, à la sous-traitance et à l'assignation communautaire, que ces pratiques prennent sens au travail.

Des assignations communautaires apparemment sans conflits majeurs

Les humiliations ordinaires, les hiérarchies ethniques qui se marquent au quotidien que Nicolas Jounin a observées sur les chantiers français (2004, 2006c, 2008a, 2008b) et qui découlent directement de ces assignations communautaires, je ne les ai ni retrouvées dans les discours, ni observées lors des interactions que j'ai eues ou auxquelles j'ai assisté pendant la récolte des données. Cela ne veut pas dire qu'elles n'existent pas sur les chantiers suisses. J'explique l'apparente absence de conflits et de hiérarchies ethniques dans mes données par plusieurs raisons.

(1) La première raison tient au fait que les pratiques relatées par Nicolas Jounin s'inscrivent dans un ordre de l'action sur les chantiers. Les pratiques décrites par les enquêtés de cette thèse s'inscrivent dans l'ordre de l'espace moral dominant sur les chantiers. Dans cet ordre de l'espace social, les personnes cherchent à se positionner et parlent de la place qu'elles occupent. Dans les discours, l'existence de conflits et de hiérarchies ethniques – ou leur absence – est rapportée au caractère des « chefs ». Pour les ouvriers, l'assignation nationale n'est pas un problème tant que l'encadrement ne joue pas sur cette séparation communautaire et qu'il est capable de gérer les conflits qui peuvent survenir sur le chantier sans les rattacher à l'ethnie ou à la nationalité du travailleur. D'ailleurs, les problèmes qu'ils relatent (bagarres, rivalités, tensions) sont davantage liés à une position sur le chantier qu'à une nationalité. Ainsi, Nuno raconte s'être battu plus jeune avec un chef de chantier car il parlait mal à un ouvrier âgé, mais il ne précise la nationalité ni de l'un ni de l'autre. André, un grutier français qui travaille pour une grande entreprise, me dit :

Mon équipe, elle est bien. Et en même temps, il y a des Portugais, il y a des Italiens, Albanais... quoi encore... des Portugais du Cap-Vert : noirs... Ils sont tous contents, je les vois discuter ensemble et tout, parfois ils rigolent, même sur le chantier, je les vois qui chahutent, tout. Tout le monde s'entend, il n'y a pas de soucis. Dans d'autres PME [entreprises plus petites que la sienne], je pense que... eh bien eux, je pense qu'ils ont besoin, un peu, de réfléchir davantage à la chose.

Pour André – ce dernier aborde spontanément la composition nationale des équipes sur le chantier lors d'une question sur la coordination entre travailleurs –, il existe des conflits basés sur la nationalité dans l'espace social des chantiers. Cependant, il se positionne en dehors de ces conflits et de l'univers moral qui les porte. Autrement dit, ces conflits et ces hiérarchies sont présents et apparaissent. Je n'ai cependant pas eu l'occasion de les observer clairement dans mes données. Je peux néanmoins relever que les Portugais sur les chantiers suisses – que j'ai observés ici – trouvent les conditions sociales pour s'approprier la figure du « bon travailleur » et se présenter comme tels, surtout depuis la signature des accords de libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne. Les ressortissant-es des pays qui n'appartiennent pas à ces accords ont un statut beaucoup plus précaire vis-à-vis de leur autorisation de travail et, par extension, vis-à-vis de leur statut sur le marché du travail. Un ressortissant kosovar, par exemple, aura un statut légal beaucoup plus précaire, ce qui induit plus de difficultés à accéder au marché légal de l'emploi. Les conditions pour ces ressortissant-es pour s'approprier et se présenter comme de « bons travailleurs » sont plus difficiles à réunir. Ils occupent également plus souvent des postes moins prestigieux dans la hiérarchie des chantiers, ce qui laisse penser à l'existence de pratiques discriminatoires à leur encontre.

(2) La deuxième raison du peu de conflictualité et de hiérarchies ethniques dans mes données tient à un effet d'échantillon et de question de recherche. Dans cette thèse, j'ai proposé d'étudier l'ordre moral dominant et sa reproduction dans l'univers des chantiers. Je n'ai pas cherché à avoir accès à toutes les catégories morales qui existent sur les chantiers. Ainsi, les travailleurs sans papiers sont invisibles dans les discours, ce qui ne veut pas dire qu'ils n'existent pas. Même Bekim, qui pourtant a connu une carrière plus longue sans papiers qu'avec papiers, insiste davantage sur ses qualités de « bon travailleur » que

sur ses difficultés en tant que travailleur illégal. Aussi, notre conversation tournait autour de son quotidien au travail, qui a finalement peu changé. Sa nouvelle position et le regain de pouvoir qu'elle lui apporte (il est chef d'équipe dorénavant, il se dispute avec le patron s'ils sont en désaccord) n'ont pas changé l'injonction à se présenter comme un « bon travailleur », les injonctions de loyauté, etc. D'ailleurs, Bekim dit qu'on traite mal les ferrailleurs sur les chantiers, mais parce qu'ils sont ferrailleurs (pas de qualification reconnue), pas parce qu'ils sont kosovars. Il ajoute néanmoins qu'il y a beaucoup de travailleurs sans papiers dans la ferraille.

(3) La troisième raison tient au fait que le secteur est un secteur fortement syndiqué en Suisse. Cela signifie que le syndicat occupe une position importante dans l'ordre moral des travailleurs qui utilisent le syndicat comme une ressource en cas de besoin (pour récupérer des salaires payés en dessous du seuil conventionnel, lorsqu'ils changent d'entreprise par exemple) ou de doute. Le syndicat transmet des informations aux travailleurs, ce qui se manifeste dans les éléments de langage utilisés par ces derniers. Ainsi, si le syndicat se présente comme solidaire vis-à-vis des travailleurs illégaux, ce qui est le cas en Suisse, c'est cette position qui est plus souvent retrouvée dans les discours des ouvriers. Dans cette optique, la position intermédiaire des travailleurs temporaires (chap. 2) est aussi un reflet du manque de positionnement des syndicats vis-à-vis de cette catégorie de travailleurs et du recours au travail temporaire (priorisant la dénonciation du recours massif à la sous-traitance, où ils incluent le travail temporaire). D'ailleurs, la position des syndicats sur des sujets liés à la population immigrée et à la préférence nationale dans l'attribution des titres de séjour et des postes de travail (Pelizzari, 2017) risque d'avoir un effet sur les catégories morales à long terme. En effet, les changements dans le régime migratoire, qui ont favorisé une augmentation des séjours frontaliers et de très courte durée, couplés au regain des idées xénophobes en Europe ainsi qu'aux modifications dans la structure populationnelle des pays de recrutement traditionnel, me laissent penser qu'une des évolutions de cette moralité des chantiers se fera dans la différenciation entre étrangers résidents et émigrés pendulaires ou nouveaux arrivés. C'est ce que suggère Alessandro Pelizzari en se référant à la réalité suisse contemporaine (Pelizzari, 2017) et c'est d'ailleurs déjà le cas dans d'autres pays d'Europe (Pereira, 2020).

LE CAS DES CONDUCTEURS ET CONDUCTRICES DE TRAVAUX DE NATIONALITÉ FRANÇAISE SUR LES CHANTIERS ROMANDS

Nous avons abordé la question de la segmentation par nationalité des emplois en Suisse à travers l'exemple de la surreprésentation de travailleurs de nationalité portugaise pour la profession de maçon. Après un rapide coup d'œil sur les données officielles (ESPA, 2014), il s'est avéré que ce qui était valable pour les ouvriers – la concentration d'un type de profil particulier à une tâche donnée dans la production – semble l'être aussi pour la coordination de chantier. Nous retrouvons en effet une surreprésentation des nationalités française et allemande parmi les effectifs en Suisse. En ce qui concerne leur recrutement, les mécanismes expliqués dans ce chapitre s'appliquent également à ce groupe pour expliquer sa répartition nationale: forte tendance à l'engagement par cooptation comme mesure privilégiée de recrutement; situation migratoire qui promeut un plus grand engagement au travail; niche de recrutement commune qui garantit une transmission et une reproduction du savoir-être au travail; sociabilités tournées vers le pays d'origine, la culture ou le groupe d'origine.

La coordination ou supervision de chantier occupe une position intermédiaire dans le processus de construction. Les conducteurs et les conductrices de travaux, ainsi que les contremaîtres, font le lien entre ce qui se passe sur le chantier et la planification de l'œuvre. Communiquer de façon écrite et orale, efficacement, avec la hiérarchie, avec les entreprises et avec les institutions étatiques, est essentiel. La maîtrise de la langue dominante (ici le français) s'avère donc primordiale.

Pour le contexte suisse, l'expression «conducteur-riche de travaux» semble récente et correspond à l'arrivée de grands groupes de construction, notamment français, sur le marché suisse, important leur terminologie de l'organisation de l'œuvre. Elle ne s'applique qu'à des entreprises de moyenne ou grande dimension (en termes de chiffre d'affaires et de nombre d'employé-es) avec des chantiers d'une envergure moyenne à importante et qui sous-traitent différentes phases de production à d'autres entreprises. Dans cette configuration, on trouve à ces fonctions, le plus souvent, des ingénieur-es, parfois des architectes. Traditionnellement, sur les chantiers suisses, cette

place était occupée par un-e «technicien-ne», un-e «contremaître» ou un homme issu des métiers de planification du bâtiment avec de l'expérience dans la coordination de chantiers (dessinateur par exemple), ou directement par «l'entrepreneur» pour les chantiers de plus petite envergure. D'ailleurs, alors qu'il n'existait pas de formation de «conducteur-riche de travaux» en Suisse, il en existait bien une de «technicien-ne en conduite de travaux». La formation était dispensée dans une école professionnelle supérieure, en Suisse. Depuis 2024, la situation s'est inversée: la formation en «technicien-ne en conduite de travaux» a disparu. Il existe désormais une formation en «conducteur-riche de travaux» proposée en emploi et qui prépare à un examen professionnel supérieur.

Je me suis intéressée dans ce chapitre à la façon dont la figure du bon travailleur s'articule avec une assignation ethnique et dont ces mécanismes contribuent à créer une segmentation ethnique du marché du travail suisse en étudiant le cas de la concentration des ouvriers portugais dans le gros œuvre romand. J'ai découvert, d'une part, que lorsque l'on parle de «Portugais» dans le cadre de la construction, ce n'est pas tant une nationalité qui est mise en avant, mais une éthique et une place de travail. Ce sont des contraintes organisationnelles qui sont naturalisées à travers un groupe d'individus. J'ai constaté que, sur un chantier, la dynamique entre travailleur-ses dépend moins de la qualité des relations que du besoin de préserver son image dans un environnement marqué par l'insécurité liée à la migration et au contrôle social exercé par les collaborateurs avec qui l'on entretient des liens plus ou moins forts. L'engagement de personnel répond à une recherche d'équilibre entre le rendement au travail et le rapport des employés entre eux et l'embauche par cooptation est un moyen efficace pour y arriver. En effet, en intégrant des liens forts dans l'entreprise, on s'assure une confiance et une loyauté des travailleur-ses envers l'entreprise, car les liens au travail se mélangent, s'imbriquent et interagissent avec les liens hors travail. Néanmoins, ce type de recrutement, basé sur des communautés nationales, est directement lié à la déqualification des compétences professionnelles à travers un processus de naturalisation des postes de travail, assignés à

des nationalités ou à des formes de communautés ethniques. Il s'agit d'un système efficace pour mettre au travail tout en internalisant le recrutement (Rodriguez, 2004), mais aussi le contrôle des tâches et du déroulement coordonné du travail. Ce dispositif contribue également à réduire les revendications dans la mesure où il mobilise un réseau complexe de relations professionnelles et extraprofessionnelles au sein d'un contexte caractérisé par la précarité des conditions de travail, l'instabilité des postes de travail.

Mark Granovetter, dans un article publié en 2003, le soulignait déjà : « la discrimination à l'encontre d'un groupe a servi d'arme à double tranchant, lui barrant l'accès à la plupart des métiers, mais le poussant dans une niche qu'il a été capable de dominer, en partie grâce à une cohésion ethnique renforcée au sein de cette niche » (2003, p. 196). Comprendre l'existence et la formation de « niches ethniques » et les expliquer en les considérant comme des organisations sociales évite la gestion et la rivalité ethnicisée de la main-d'œuvre, souvent observées et qui ont un impact réel sur l'organisation du chantier et sur les pratiques de placement et de recrutement (Jounin, 2008a, 2008b). Comme le monde du travail n'est pas un univers étanche, les risques de stigmatisation et de contamination de ces représentations dans l'imaginaire collectif sont réels, en associant systématiquement une nationalité à une classe sociale ou à une tâche par exemple. Ces assimilations peuvent avoir des répercussions dans des sphères sociales plus larges et créer ainsi des inégalités d'accès à l'emploi basés sur des *a priori* de classes et de nationalité. Dans le gros œuvre, ces représentations créent déjà une dévalorisation des compétences en attribuant des qualités à une nationalité plutôt qu'à un travailleur ou à un réseau de travailleurs. De plus, bien que les Portugais sur les chantiers suisses semblent s'être quelque peu réapproprié cette assignation dans un processus de sécurisation et de dignification, leur pouvoir reste extrêmement limité. En effet, en France par exemple, où la catégorisation des Portugais en « bon travailleur » a été étudiée (Pereira, 2023; Santo, 2014), il a été montré que cette catégorisation servait surtout à légitimer leur mise en concurrence avec des travailleurs originaires d'Afrique (Delon, 2019; Pereira, 2023). Il a aussi été souligné que cette catégorisation ne les protégeait absolument pas en cas de crise économique : « La crise venue, pour les autorités, ils ne sont plus des travailleurs indispensables mais, au contraire, des travailleurs indésirables » (Pereira, 2023, p. 45). L'articulation entre

une assignation nationale ou ethnique et une catégorie morale dominante dans l'espace social des chantiers structure donc les positions de pouvoir et l'accès à la légitimité dans cet espace donné (Bourdieu, 1980). Cependant, ce pouvoir est éphémère et limité par un statut précaire. De plus, il sacrifie la reconnaissance formelle de compétences et de qualifications qui sont naturalisées par l'appartenance à une nationalité que l'on catégorise comme efficiente au travail, en invisibilisant ainsi les individus qui la composent.

Le rôle des performances de virilité dans l'effacement des compétences ouvrières

4

Après, c'est les femmes qui doivent évoluer dans un milieu masculin qui ne doit pas être facile. Parce que, je dirais, il y a quand même des gens, ils sont un peu lourds, hein. Il y a quelques femmes, il y a des peintres, dans la peinture, qui posent des papiers peints, mais il n'y en a pas beaucoup sur un chantier quand même, hein. Il n'y en a pas beaucoup. Mais il y en a de plus en plus. Là, l'autre jour, on était sur un chantier, et ils évacuaient de la terre, une femme qui est venue avec un 36 tonnes, là... c'était un beau camion [petit rire]!

L'humour et l'orientation vers le futur (« il y en a de plus en plus »), que nous trouvons dans le discours d'Illario, conducteur de travaux d'une cinquantaine d'années, lorsqu'il parle de la présence des femmes sur les chantiers, sont une constante dans les échanges que j'ai eus avec les personnes qui travaillent dans le domaine du gros œuvre. Ces tactiques de désamorçage d'un sujet qui peut mettre mal à l'aise révèlent un ordre hétéronormatif et une certaine vision de la masculinité présents dans les discours. Je reprends ici la définition de Vulca Fidolini pour qui « l'hétéronormativité peut être définie comme l'ensemble de relations, actions, institutions et savoirs qui constituent et reproduisent l'hétérosexualité comme "normale", souhaitable, voire naturelle. Elle désigne donc le modèle hégémonique des rapports de genre, qui postule la complémentarité asymétrique des sexes et la primauté

de l'hétérosexualité, à travers l'essentialisation des catégories de masculin et féminin, et en présupposant la concordance nécessaire entre genre (masculin, par exemple), sexe (mâle) et désir sexuel (envers la femme) » (2019, p. 801). Cette masculinité valorise la prestance physique, la compétitivité, la domination et la maîtrise des corps. Elle est associée à la sphère de la production. Cet ordre définit l'hétérosexualité comme seul modèle de sexualité pensable (Katz, 2007; Rich, 1981; Wittig, 1980). Le masculin et le féminin sont construits comme différents par essence, femmes et hommes étant vus comme dotés de corps, caractéristiques et attributs propres : la masculinité est associée à la production au travail, la féminité, à la sphère domestique. Dans cet environnement, les femmes peuvent se retrouver marginalisées, confrontées à des stéréotypes de genre qui limitent leur participation et leur reconnaissance professionnelles, ce qui contribue à créer des barrières à leur entrée dans le secteur de la construction et perpétue des dynamiques de pouvoir qui favorisent les hommes.

Dans les entretiens, les femmes qui travaillent dans le secteur de la construction sont souvent décrites comme « étonnamment » belles et attirantes. Cela sous-entend que les hommes qui travaillent dans ce secteur ne s'attendent pas à y voir des femmes belles et désirables. En d'autres termes, qu'elles ne correspondent pas à des idéaux de beauté ouvriers qui renvoient à une conception de la femme comme un être passif, dépendant, respectable (Skeggs, 2015). Bref, on attend d'une femme qui travaille dans la construction qu'elle soit un homme, ou du moins qu'elle y ressemble. De la même façon, il n'est pas attendu d'un homme ingénieur qu'il ait le même physique ni la même attitude qu'un homme ouvrier. Mais alors, qu'est-ce qu'un homme ouvrier ? Que recouvre cette catégorie particulière et quelle place lui donne-t-on ? J'examine donc la répartition sexuée des tâches et l'effectif majoritairement masculin dans le secteur du gros œuvre en questionnant la figure dominante dans la production sur le chantier : l'homme ouvrier.

La hiérarchie symbolique des corps

Le sens commun perçoit le secteur de la construction comme un secteur masculin, viril, où les femmes seraient peu présentes. C'est une réalité. Nous l'avons vu dans le chapitre 1, le secteur compte en moyenne 5 à 10 % d'emplois occupés par des femmes, un pourcentage qui est resté stable au cours du temps (2004-2021). Je n'interrogerai pas ici la faible

présence des femmes, mais son apparente absence. L'enjeu qui se pose est celui de l'accès des femmes peu scolarisées à des emplois mieux payés que les emplois traditionnellement occupés par une main-d'œuvre féminine peu ou pas formée. La construction est en effet un secteur réglementé par une convention collective nationale où les salaires sont régulés et négociés, ce qui est rarement le cas dans l'industrie et le service à autrui, où l'on retrouve le plus grand nombre de femmes non qualifiées. D'ailleurs, la plupart des hommes avec qui j'ai parlé sont passés par d'autres secteurs – l'horlogerie, l'agriculture, le nettoyage, la restauration – avant de choisir la construction, principalement pour des questions financières. La question de l'accès des femmes à ce secteur est donc essentielle. Tout comme le harcèlement dont elles peuvent être la cible.

Bien qu'elles ne soient pas exclusives au secteur, les invitations à dîner déplacées, les avances, les appels ou les SMS non sollicités, envoyés parfois depuis des numéros inconnus, sont autant d'anecdotes relatées par les personnes interviewées dans cette étude, qui dénoncent un univers où les femmes sont difficilement vues comme des professionnelles à valeur égale – qu'il s'agisse de tâches réalisées sur le chantier ou de professions liées à cet univers. Dans l'ordre symbolique du chantier, les hommes mettraient leur corps à disposition du travail et les femmes mettraient le leur à disposition des hommes (Guillaumin, 1992). Le corps des femmes serait donc, par définition, au service des hommes, dans une vision patriarcale de la société. C'est pourquoi, en intervenant en tant que professionnelles sur les chantiers – un milieu masculin où elles sont minoritaires –, les femmes viendraient transgresser cet ordre.

Néanmoins, les ouvriers qui se racontent hors de l'univers des chantiers n'adhèrent pas forcément à cette disposition des corps. Comment se construit alors cette hiérarchie symbolique des corps au travail et à quoi sert-elle ? En d'autres termes, comment les catégories morales qui régissent le domaine du gros œuvre (comme la figure du bon travailleur) s'articulent-elles avec une assignation de genre ? Et en quoi ces catégories participent-elles à la pérennisation, à la reproduction et à l'acceptation d'un univers de travail organisé par la précarité de l'emploi, la dureté des conditions de travail et une faible reconnaissance des qualifications (qu'elles soient formelles ou issues de l'expérience) ?

Dans les discours, le corps de la femme est un corps sur lequel on prend position. Il fait l'objet de prises de position s'inscrivant dans

des rapports de séduction hétérosexuelle, de paternalisme, de domination ou encore selon une articulation complexe entre sphère privée et sphère professionnelle. Ainsi, le corps de la femme n'est pas seulement un corps, il représente une position sociale par rapport à laquelle il convient de se positionner, que l'on soit un homme ou une femme. Néanmoins, ces positionnements dépendent fortement de la place occupée dans la hiérarchie morale du chantier et des attentes qu'elle suscite. Ces attentes se matérialisent en codes qui se manifestent en des « schémas de caractéristiques et d'attributs personnels attendus et d'un mode de vie » qui lui sont rattachés (Hughes, 1993, p. 141 [je traduis]). Everett Hughes montre que pour chaque position professionnelle il existe, certes, des compétences techniques attendues, mais que l'on observe également une tendance « à se développer autour d'un statut, en plus des traits spécifiquement déterminants, un ensemble complexe de caractéristiques auxiliaires qui sont attendues de ses titulaires » (1993, p. 142 [je traduis]). Cela expliquerait, d'après lui, pourquoi on retrouve davantage d'hommes ou de femmes dans certaines positions, alors qu'aucune loi ou aucune règle ne l'exige. Il parle d'ailleurs de « contradictions » et de « dilemmes » de statuts lorsque ces caractéristiques ne correspondent pas à ce qui est attendu pour la position donnée. Selon Everett Hughes, ces caractéristiques ne sont pas réunies de manière consciente ou systématique. Il explique que les individus entretiennent des attentes relatives aux attributs secondaires associés à certaines positions, et que ces attentes peuvent représenter des avantages ou des inconvénients pour ceux qui aspirent à ces fonctions, selon leur position sociale (Hughes, 1993, p. 144).

Quelles sont donc les « caractéristiques auxiliaires » qui sont attendues d'un ouvrier sur un chantier et qui aboutissent à l'exclusion des personnes qui ne posséderaient pas ces caractéristiques ? Pour répondre à cette question, je me suis intéressée à la catégorisation des rôles ainsi qu'aux « contradictions » de statuts et aux « dilemmes » que j'ai observés dans les discours étudiés. Ainsi, la première observation est que la catégorisation des rôles sur les chantiers associe les tâches perçues comme physiquement exigeantes et les postes techniques aux hommes, tandis que les rôles administratifs et de soutien sont perçus comme plus adaptés aux femmes. On retrouve donc souvent des femmes dans les postes d'assistantes administratives. Mais j'ai également rencontré quelques femmes dans la conduite de travaux – un poste de coordination des entreprises sous-traitantes sur le chantier.

Je n'ai malheureusement pas réussi à m'entretenir avec des femmes maçonnes, qui sont, il est vrai, peu nombreuses sur les chantiers.

J'ai demandé aux ouvriers de me parler des femmes qu'ils rencontraient sur les chantiers et de l'idée qu'ils s'en faisaient. J'ai ainsi découvert que, sur les chantiers, les femmes ne sont pas perçues comme un tout homogène. En effet, dans les discours, j'entends plusieurs sous-catégories de femmes distinctes : l'assistante, la conductrice de travaux, la cliente, la collègue, la partenaire, le fantasme sexuel. Afin de dévoiler les processus de catégorisation qui se mettent en place dans une perspective d'assignation de place et de classement et que ces processus sont liés à des différenciations morales qui prennent leur sens dans le contexte étudié, je commencerai par m'intéresser à la place des femmes et de leur corps sur les chantiers et dans l'univers moral du gros œuvre. Je parcourrai ensuite les différentes thèses défendues sur la segmentation sexuelle dans le secteur de la construction. Enfin, je montrerai que les caractéristiques auxiliaires de l'ouvrier sur les chantiers du gros œuvre reposent sur une construction et sur une performance de normes de virilité et de masculinité qui sont étroitement liées aux conditions de travail et au manque de valorisation des compétences tacites, apprises « sur le tas ». Je terminerai par une analyse du rôle que jouent les catégorisations de genre dans la recherche de dignité au travail.

La femme sur le chantier : l'assistante

J'ai vu... Quand vous avez plein de mecs dans la même équipe, forcément, il y a toujours des combats de coqs, des rivalités, des gens... se trouvaient des espèces de... des espèces de hiérarchies, comme ça. Quand vous mettez une femme dans... là-dedans..., les tempéraments se calment d'un coup. Mais *tous*, dans l'équipe. Mais je parle, vraiment, pas d'une femme... pas l'assistante quoi, malheureusement. Vraiment d'une femme *dans* l'équipe. Les rapports vont changer. C'est plus... On passe... on passe du rapport de force au rapport de... pas de séduction, c'est pas le terme... en tout cas, de rapport de compromis, de... ouais, « on va essayer de ne pas te brusquer... pas te brusquer ».

Dans son discours, Laurent, directeur d'une entreprise générale de taille moyenne qui encadre les travaux de gros œuvre au moment de l'entretien, évoque deux catégories de femmes au sein de ses équipes : l'assistante et la conductrice de travaux. Toutes deux peuvent être

présentes sur les chantiers, mais seule cette dernière fait partie du corps de métier impliqué dans la gestion de la production sur le chantier. L'assistante, elle, exerce un travail considéré comme purement administratif et hiérarchiquement inférieur. Elle est souvent décrite comme celle qui vient «prêter main-forte» aux projets de construction et aux conducteurs et conductrices de travaux dans la gestion de la bureaucratie imposante, nécessaire à la planification, au déroulement et à la livraison d'un chantier. La plupart du temps, le poste d'assistant-e administratif-ve est occupé par des femmes. Quand elles sont présentes sur les chantiers, c'est sur un temps limité : on les trouve en effet plutôt dans les bureaux. Elles sont d'ailleurs invisibles dans les discours lorsqu'il est question des femmes qui travaillent sur le chantier et ne semblent pas souffrir du même harcèlement que les femmes qui entrent en concurrence directe avec des hommes sur la place de travail. Ainsi, Julie, une jeune assistante de projet, raconte sa première expérience sur un chantier.

Au début, c'était bizarre parce que j'avais commencé sur un chantier, dans les containers. J'ai commencé à faire des photocopies, pendant deux semaines. Et je devais aller dans le bâtiment qui était presque terminé pour chercher les classeurs, et... j'étais entourée de peintres, de maçons, de poseurs de sol, des électriciens, et forcément, ils me regardaient, et c'était l'été, il faisait hyper chaud, alors j'étais habillée assez court, et ça n'a pas manqué, ils me regardaient, alors je pensais qu'ils seraient beaucoup plus vulgaires, qu'ils diraient des choses mal-honnêtes, mais ils ont été très polis, et puis ils ne m'ont pas fait de remarques, ça s'est bien passé.

Tu as juste senti leur regard.

Oui.

Sinon il n'y a rien, pas de petit commentaire ?

Non, et en fait, c'est moi qui avais des préjugés sur où j'allais, qu'ils allaient me dire : «mais qu'est-ce que tu fais là», ou le penser en tout cas, en tant que femme, et ils m'ont tout à fait respectée. Alors, je parlais un peu avec ma collègue, qui a fait un peu de direction de travaux sur le chantier, et elle a dit que c'était hyper intéressant, et j'étais étonnée parce qu'elle m'a dit que, même en tant que femme, les ouvriers, en fait, l'écoutaient, ils étaient même devenus amis. Alors que je pensais plutôt qu'une femme, elle allait juste se faire lyncher et pas du tout

respecter. Et ça s'est bien passé, et même, ils la respectaient encore plus, parce que c'était une femme, donc elle était assez efficace, elle allait leur dire s'il y avait quelque chose qui n'allait pas ou si ce n'était pas fait, et puis ça marchait bien.

Le « respect », la peur du « lynchage », de ne pas être à sa place... voilà les mots que Julie associait à la place d'une femme sur les chantiers avant d'y être réellement confrontée. L'expérience de Julie montre que la place occupée par les assistantes ne représente pas un terrain de compétition ni de menace. Stéphanie Gallioz (2006b), déjà, le soulignait : dans le secteur de la construction, les femmes œuvrant dans un bureau ne menacent pas la valorisation de la virilité traditionnelle. L'assistante n'entre pas en compétition avec les ouvriers ni avec les conducteurs de travaux. Elle est quasiment invisible dans les discours sur la production car sa présence, qui appartient plutôt au monde des bureaux avec ses enjeux propres, ne menace pas celle des autres travailleurs sur le chantier – pas plus que la présence des autres travailleurs ne menace la sienne.

La femme sur le chantier : la « conducteur » de travaux

La présence d'un corps féminin dans une position de commandement semble introduire un trouble dans la conception de la « femme » propre à l'univers moral du gros œuvre. C'est le cas avec Sophie. Conductrice de travaux, elle se trouve, au sein de la sphère du travail, entre deux statuts : (1) femme, qui renvoie à la sphère sexuelle et domestique et (2) ingénieure, supérieure hiérarchique, qui renvoie au travail et à ses rapports. Ce double statut sème le trouble, avec les ouvriers – où les rapports sont surtout des rapports de force – et avec ses collègues et supérieurs qui la ramènent parfois à de prétendues qualités féminines qui trouveraient mieux à s'épanouir en dehors du chantier (mais pas forcément en dehors du secteur).

Sophie a entamé son expérience professionnelle en Suisse romande à 25 ans. Elle vient de changer d'entreprise lors de notre entretien. Elle raconte un des épisodes marquants de socialisation au travail et au métier qu'elle a vécus dans son entreprise précédente. Cet épisode entre en jeu dans l'incorporation de la « culture » du métier de conductrice de travaux chez Sophie. Il a également un impact sur la composition et sur les prises de position des membres de son équipe de travail.

Elle-même se décrit en ces termes : « Moi je sortais de l'école, je n'avais aucune expérience, donc il y a des choses que sur... d'une part, je n'arrivais pas à anticiper. Parce que chaque chose que je faisais chaque jour, c'était nouveau pour moi. » C'est donc à la fois une première expérience professionnelle et un début de carrière qui est relaté ici.

On était dans l'auditoire, et puis on ne voyait *rien*. Le mec, il a des lampes, je lui dis : « Est-ce que vous pouvez, c'est plus sympa, est-ce que vous pouvez aller rallumer le truc ? », il me dit « non ». Je dis : « Ce serait quand même sympa parce que moi, je ne sais pas où il y a la prise, je n'en sais rien, je n'ai pas que ça à faire et puis je ne veux pas toucher votre installation, mais les mecs ils ne peuvent pas travailler là, ils ne voient rien. » Il me dit : « Je m'en fous, moi, c'est pas mon problème, moi, je vois ce que je fais. » OK. Je demande à son collègue, il me dit : « Ne parle pas à mon collègue, c'est moi le chef dans l'équipe, c'est moi qui... » Je me suis dit... je dis : « OK, alors moi, maintenant, je fais quoi ? Je vais appeler ton chef parce que tu ne veux pas allumer une lumière ? C'est ça que tu veux ? J'appelle ton chef. » [Elle prend une grosse voix énervée] « Ouais t'as qu'à l'appeler, de toute façon... » Je ne sais pas, voilà, les mecs, ils sont comme ça et tout, et puis au bout d'un moment, déjà l'autre plâtrier il vient me voir, il me fait : « Bon, bah moi, je vois vraiment rien, j'ai pas de lampe, il faut que j'aille m'en acheter une et tout », je dis : « Bah non, ce n'est pas normal. » Je retourne vers le gars, et là, avec lui, je me suis énervée parce qu'il était vraiment... il me manquait totalement de respect, vraiment, il était chiant. Finalement, je ne sais même pas s'il a mis sa lumière, je vais voir un autre électricien, l'autre électricien, il m'a mis la lumière. Et puis ce mec-là, le lendemain, il est venu s'excuser. « Ouais, pardon, j'ai abusé, machin et tout », alors je ne sais pas pour quelle raison et s'il le pensait, mais... Voilà, ça ne va jamais plus loin, mais quelquefois, on sent que, ils ne veulent pas. Alors après, je me dis que même si j'avais été un mec, je lui aurai demandé la lumière, il ne l'aurait pas fait. Quelquefois, je ne sais pas, je n'ai pas toujours réussi à cerner le refus, si c'était lié à ce que je demandais, ou si c'était parce que c'était *moi* qui le demandais.

Sophie me raconte une expérience conflictuelle avec un ouvrier de sa génération sur son ancien chantier. Nous voyons que les rapports de force sont omniprésents et se brouillent avec les rapports de sexe lorsqu'il s'agit d'une femme qui est aux commandes. Face à une situation tendue, Sophie se situe entre deux statuts : femme et supérieure hiérarchique. Elle se demande si son appartenance à la catégorie « femme » fait une différence (« si j'avais été un mec »).

Jérôme, un «mec» à peine plus âgé que Sophie (il a sept ans de plus) et plus expérimenté, également conducteur de travaux dans une autre entreprise que celle pour laquelle travaille Sophie, raconte une interaction semblable : l'ouvrier refuse de faire ce qu'il lui demande et Jérôme, comme Sophie, menace d'appeler son patron :

T'arrives sur le chantier, les mecs, ils ne sont pas là où tu penses. Moi, ça m'énerve. «Mec, tu vas aller où je te dis. – C'est pas ce que m'a dit mon patron. – Bouge pas.» Téléphone. «Allô patron? – Ouais. – Qu'est-ce qu'on avait dit? – Qu'on ne commençait pas par là.» «Tu peux le dire à ton mec? – Pas de problème. Attends, il me dit. Attends je l'appelle. – Non, non, non, ne l'appelle pas, je te le passe», tac. Et là, le patron, il dit à son gars : «Non, non, tu commences d'en bas. – Merci au revoir», tac, je reprends le téléphone. «C'est tout bon? – C'est tout bon.» Hop! c'est réglé. Il commence d'en bas, et il m'écoute. Les mecs, ils ont deux possibilités sur le chantier, c'est pour ça que ça se passe bien avec moi. C'est soit ils m'écoutent, soit j'appelle leur patron.

Indépendamment de savoir si c'est vraiment «comme ça que ça se passe», dans le récit de Jérôme – comme pour Sophie – le rapport de force, le refus, la menace sont présentés comme intrinsèques à sa forme de gestion des crises. Il a appris «comment ça marche» et, pour lui, «ça marche comme ça». À aucun moment il ne remet en question le bien-fondé de sa position. Rappelons que Jérôme a une trajectoire particulière : il a fait une formation professionnelle de maçon avant de se perfectionner, à la suite d'une blessure, à la conduite de travaux.

Ils ont plutôt intérêt à m'écouter, parce que j'arrive toujours à trouver des solutions pour que... c'est pas cacher la merde du chat, c'est juste arranger les mecs. Parce que, mine de rien, c'est quand même des mecs qui bossent sous cette température, il flotte tout l'après-midi et tout ça, on va pas non plus... leur taper dessus à chaque fois, quoi. C'est quand même eux qui font le chantier et moi, je le sais bien, parce que j'en viens. Donc... j'ai un certain respect par rapport à ces mecs-là, donc, j'essaie de pas leur faire un enfant dans le dos, quoi. Parce que si je leur fais un enfant dans le dos, eux aussi vont m'en faire un, mais un peu plus... méchant.

Relevons, dans cet extrait, deux choses. D'abord, la référence à une image féminine qui n'est pas digne de confiance («lui faire un enfant dans le dos»), en opposition aux principes moraux valorisés sur le

chantier (confiance, loyauté, voir chap. 3). Ensuite, alors même que Jérôme pourrait également se trouver entre deux statuts – familiarité de classe et supérieur hiérarchique –, cela ne semble pas lui poser de questionnements dans sa relation avec les ouvriers. D'ailleurs, Sophie, dont l'origine familiale est ouvrière, exprime également cette empathie envers les travailleurs.

Enfin, je veux dire, ce n'est pas nous qui allons monter la cloison, ce n'est pas nous qui allons monter le faux plancher, c'est le sous-traitant, donc on ne fait que de la, entre guillemets, que de la coordination, puis on ne fait que leur courir après, puis les pousser, les pousser, « allez, allez, allez ! ». C'est vrai que c'est aussi un peu, je trouve, frustrant de ne pas pouvoir apporter sa pierre à l'édifice, enfin... nous, enfin, on brasse de l'air quoi. Quand je dis « on brasse de l'air », ça veut dire qu'eux, ils posent, ils font quelque chose de matériel. Et c'est vrai que, parfois, au quotidien, pff... on dit « mais allez plus vite, les gars », mais en même temps ils ne peuvent pas aller plus vite, ou... C'est vrai que ça, ça a été un peu difficile à gérer.

Les positions et dispositions de Sophie et de Jérôme sont identiques en ce qui concerne la sphère du travail. Sophie prend cependant position différemment en se questionnant sur la nature des échanges qu'elle entretient au quotidien au travail, ce qui ne va pas de soi. Dans la pratique, cela se traduit par des interrogations et par un sentiment d'insécurité qui seront surmontés avec le temps et qui sont renforcés par les interactions quotidiennes : lorsqu'elle occupait ce poste, Sophie était la seule femme dans son équipe de travail et exerçait dans la rénovation et à l'agrandissement d'une institution publique où la majorité des clients étaient également des hommes. Sur le chantier, les ouvriers étaient tous des hommes. La présence de Sophie sur le chantier est manifestée comme extraordinaire (« même si on a le casque, les bottes, la grosse veste, ils repèrent une fille quand même à cent mille [mètres], ça a été assez oppressant »). Finalement, Sophie a rapidement réussi à surmonter la situation sur le chantier (« autant les trois premières semaines étaient un peu difficiles, autant les deux autres mois étaient vraiment du pur plaisir »), notamment grâce à la bonne entente avec ses collègues directeurs de travaux et avec son supérieur direct. Reste à faire face à l'ambiance de bureau et de corps avec les autres collègues de l'entreprise générale. C'est finalement ce qui lui demande le plus d'efforts car elle doit lutter contre la dévalorisation qu'elle subit

dans son milieu professionnel du fait d'être une femme dans un milieu d'hommes – en d'autres termes, une possible partenaire sexuelle ou une professionnelle vue comme moins qualifiée. En effet, elle évoque ses bons rapports professionnels avec son supérieur hiérarchique mais raconte aussi les préjugés qu'elle a subis de la part de ses collègues masculins. Si «une complémentarité de travail» semble aller de soi pour des collectifs homogènes de travail, elle se transforme en stigmatisme lorsque des femmes intègrent un milieu majoritairement masculin («Ce n'est pas évident, quand on est une femme dans une entreprise, dans un milieu d'hommes, de trouver sa place sans passer pour la fille qui couche avec tout le monde, quoi... tout le monde se dit : "Ils sont tout le temps ensemble", oui, mais on est une sorte de binôme, enfin, c'est une complémentarité au travail, en fait»). Un homme et une femme qui travaillent dans la même équipe et qui s'entendent bien professionnellement, cela n'est pas perçu comme professionnellement naturel. Dans l'ordre moral du chantier – nous le verrons en détail plus loin –, dans la représentation des supérieurs hiérarchiques et des conseillers en placement, les femmes sont vues comme de potentielles sources de désorganisation et de déconcentration au sein des équipes, et comme difficiles à intégrer, sans que cela cause pour autant des problèmes majeurs, dans des équipes d'hommes. Pourtant, de ses collègues, en majorité des hommes, Sophie parle comme d'«une famille» qui l'a «super bien intégrée». C'est donc une imagerie de la sphère privée que Sophie utilise pour montrer qu'elle se sent en sécurité et valorisée au travail. Comme le dit Sophie, l'idée dominante sur les chantiers est la suivante : une femme respectable, qui ne «couche [pas] avec tout le monde», n'a pas sa place dans une équipe d'hommes. Ne pas respecter cette norme, c'est s'exposer aux commentaires imprévisibles, ressentir en permanence la tension vis-à-vis de son appartenance de sexe. Cela implique souvent une remise en question de ses compétences et de sa place ainsi que des difficultés pour obtenir une promotion et connaître une ascension professionnelle importante, car les sociabilités sont surtout marquées par le masculin (chap. 4). Enfin, cela reflète un conflit de statuts et provoque une situation pesante.

En effet, c'est au moment où le statut au travail de Sophie devient clair – «un rôle défini avec des ordres à donner» – que sa position se fait plus stable et sécurisée – «j'ai réussi à m'imposer, entre guillemets, puis surtout, à me faire respecter». Au cours de son entretien, elle dit se sentir désormais intégrée dans son équipe de conducteurs de

travaux mais que ce sentiment d'appartenance à un collectif n'était pas encore ancré au début de son expérience professionnelle, en particulier lors de son premier stage. Cela la faisait souffrir, mais elle attribue ce sentiment davantage au fait d'être, au moment du stage, en début d'activité professionnelle qu'à son statut de femme. Alors qu'au cours de la situation d'insubordination relatée plus haut (l'ouvrier qui refusait de mettre la lumière à sa demande) elle semblait gérer seule le problème, dans l'anecdote qu'elle raconte ici elle fait part à son supérieur d'une situation de menace et d'agressivité virile. Ce dernier demande le départ de l'ouvrier sur-le-champ.

Il m'avait traitée de, je ne sais pas, de salope, de pute, je ne sais pas, enfin, un truc du style, parce que je l'avais engueulé... Il n'avait pas du tout fait, mais pas du tout, fait ce que je lui avais demandé, puis après il [son supérieur à elle] est venu m'engueuler. Donc, je suis allée le voir [l'ouvrier], je lui ai dit : « Non, mais attends, tu te fous de moi, ça va pas, tac tac tac. » J'ai refait le tour avec lui, puis à la fin, devant les autres, il a commencé à faire un peu le coq et tout. Moi, je n'ai rien dit sur le coup et puis après je suis allée voir [son supérieur à elle], je lui ai dit : « Écoute, c'est la seule fois que ça m'est arrivé, mais lui, je pense, il ne faut plus jamais le faire revenir », surtout que ce n'était pas un élément essentiel et puis même si ça avait été un ouvrier clé du chantier, on l'aurait viré.

Cette action manifeste une solidarité de corps (de supérieur hiérarchique vis-à-vis des employés) envers Sophie, en même temps qu'elle réaffirme l'intégration de cette dernière dans l'équipe. De plus, il est intéressant de soulever que l'insulte faite à Sophie fait directement référence à une notion de « respectabilité ». Il en va de même pour la méfiance qu'elle dit ressentir de la part de certains concernant la complémentarité au travail qu'elle entretient avec des collègues masculins (complémentarité qui serait en revanche valorisée entre des employé·es du même sexe). Ce qui la fait souffrir, c'est de pouvoir être perçue comme quelqu'un de non respectable alors même qu'elle juge sa conduite « irréprochable ». Cette importance de la « respectabilité » rejoint les recherches de Beverley Skeggs sur la morale des femmes ouvrières (2015). C'est une valeur qui est souvent mobilisée lorsque l'on parle de femmes et en particulier de leur place au travail (ici des chantiers). Certes, Sophie n'est pas une femme ouvrière, mais elle vient d'un milieu ouvrier et évolue dans un milieu ouvrier.

D'ailleurs, la qualité du travail de l'ouvrier semble jouer dans le degré de tolérance dont fait preuve la hiérarchie vis-à-vis de ses remarques et insubordinations. Sophie, en le soulignant (« même si ça avait été un ouvrier clé du chantier, on l'aurait viré »), relève également l'accord tacite qui semble exister dans cet espace : si la compétence est un facteur protecteur de l'ouvrier, ce facteur s'annule lorsque la virilité se manifeste hors du contexte pour lequel elle est prévue et si elle va à l'encontre des catégories morales présentes sur les chantiers. J'y reviendrai.

La femme dans l'univers moral du chantier : un fantasme partagé

Pour Nuno, un jeune grutier, le sexe, contrairement au salaire et à l'argent, n'est pas un sujet tabou dans le milieu de la construction. Pourtant cet aspect passe par l'acceptation d'une norme hétérosexuelle. Les relations d'amour et de sexualité ne sont pensées, *a priori*, qu'entre un homme et une femme. Dès lors, la présence d'une femme et d'un homme dans le même espace est forcément évoquée comme une possibilité de copulation. Que le lien évoqué soit réel ou imaginaire n'a pas vraiment d'importance car il s'agit ici de l'expression symbolique attendue d'une sexualité pensée comme hétéromasculine. Objectif : créer une cohésion et atténuer le stress, mais aussi exclure un groupe spécifique : les individus catégorisés « femme » (Acker, 1990).

Les femmes sur les chantiers jouissent de différents statuts et la forme du corps associé à cette catégorie (les femmes) a finalement peu d'importance, même s'il peut être stéréotypé. « La femme⁶⁰ » désigne un groupe concurrent qu'il convient de maintenir hors de la sphère du travail, même si ce n'est que symboliquement, en la ramenant à sa fonction sexuelle, à son aspect physique, à sa prétendue fragilité, etc. Le corps de la femme est d'abord un corps de désir, d'apaisement ou un corps simplement différent, avant d'être un corps de travail. Lors d'une conversation, Nuno, à la question de savoir s'il a déjà travaillé avec des femmes, répond qu'il a déjà travaillé avec une femme peintre et que c'était « difficile pour la fille ». Selon Nuno, l'évaluation du potentiel sexuel du corps de la femme dans l'univers moral du chantier (« tout

⁶⁰ Le mot « femme » lorsqu'il renvoie à la perception, à la reconnaissance d'une personne vue comme appartenant au sexe féminin.

dépend de comment elle est physiquement») serait le premier jugement effectué. Viendrait ensuite l'attitude («et comment elle est, tu sais, au niveau des blagues»), qui serait la clé pour une intégration réussie dans le monde de la construction. L'arrivée d'une femme sur un chantier n'est pas anodine. C'est un événement que l'on célèbre, souvent par un commentaire verbal. On jauge la nouvelle venue. On la teste. Interrogé au sujet de la présence de femmes contremaîtres ou conductrices de travaux, Nuno raconte son expérience avec une femme architecte d'un bureau prestigieux de la place vaudoise.

Tu sais, les femmes, c'est pire que les hommes, hein.

C'est pire dans quel sens ?

Elles veulent s'imposer, dans ce milieu. Elles montrent bien les dents quoi, c'est... Tu vois, le chien, quand il est enragé, il montre les dents. Les femmes, c'est la même chose. Je trouve. C'est très bien.

Mais elles font quoi, concrètement ? C'est... Tu le vois comment ?

Comment je la vois, c'est... Si c'est 20 cm, c'est 20 cm, c'est pas 19, ni 21. Je trouve que c'est bien que les femmes soient comme ça sur les chantiers. C'est... ça les valorise, un. Et deux, elles s'imposent et ça leur amène du respect.

OK. Mais sinon, y a de l'agressivité, ou... ?

Non !

Non ? C'est... Ouais.

Tu sais, y a... [il siffle]. Tout dépend comment elle est.

OK. Mais même pour...

Non, non, non.

Ah voilà ! Donc pour la peintre, oui, mais pas pour la conducteur de travaux ?

Non ! La conducteur de travaux, si... Bon, tu ne siffles plus, parce que le chef, il met de l'ordre tout de suite, mais... Et puis, ça se voit de plus en plus, donc, ça devient quelque chose qui est normal, tu vois... [Il dit moins fort :] après, les conversations dans les radios... «Elle est bonne celle-là !» [Il rigole.]

Tout d'abord, il est intéressant de relever que, parmi les ouvriers, c'est plutôt le terme «conducteur» de travaux qui est employé, même si l'on parle de femmes. Je l'ai d'ailleurs inconsciemment repris systématiquement dans mes entretiens avec les ouvriers en parlant de «la conducteur de travaux», mais pas avec les conducteurs de travaux, où nous parlons plutôt de «conductrice» de travaux. Ensuite, pour Nuno, portugais de presque 30 ans, formé au métier de grutier, la présence d'une femme est plutôt sujette à la blague et renforce la camaraderie avec ses collègues hommes. Mais, surtout, «le chef met de l'ordre». Il s'agit donc de règles à respecter, de réalités à normaliser. L'entre-soi reste quand même primordial. Il est gage de collectif, de valeurs d'un groupe qui, pour se sentir uni, revendique des intérêts qu'il présente comme lui étant propres : ici, l'appréciation personnelle du potentiel sexuel d'un corps féminin. Cette compétence d'appréciation fait consensus également parmi ceux qui ne travaillent pas dans la production à proprement parler. Les femmes dérangeraient l'ordre naturel du chantier. Si elles y sont, elles doivent s'y imposer et cela passe par la sévérité et par l'intransigeance. Une fois sur le chantier, les femmes doivent faire preuve de qualités techniques, mais également de force de caractère. Il s'agit en tout cas d'une idée fortement ancrée dans les discours des hommes qui supervisent les chantiers.

Pour Jérôme, les femmes sur les chantiers, «ça fout la merde»; en général, elles ont «un caractère parce qu'elle[s] savent] très bien qu'elle[s] vont] se faire emmerder sur le chantier», mais c'est «agréable», car elles sont jolies à regarder. Il est intéressant de noter que la dureté physique du métier n'est quasiment pas abordée par Jérôme. Ce qui est soulevé, c'est l'aspect physique du corps évalué, c'est l'intrusion, la dissonance, le dérangement à l'ordre établi.

Qu'en est-il au moment de la question du placement des candidates ? Pour les conseillers en placement, principalement des hommes issus du milieu de la construction, ils partagent l'idée que la présence d'une femme «fait stopper le chantier». Ils ajoutent qu'elles déséquilibrent les équipes.

(Marc, responsable d'une agence de placement.) Une femme qui rentre sur un chantier, ça s'arrête, hein. Pendant... cinq minutes en tout cas, le temps que tout le monde l'ait bien vue, ils appellent leurs copains qui sont de l'autre côté qui viennent la voir [il rit].

(Mattias, conseiller en placement de personnel temporaire.) De plus en plus, il y a de plus en plus de femmes qui... Non, ce n'est pas évident, mais de plus en plus, ça commence gentiment à se décanter. Mais ce n'est pas évident, non, parce que... au même titre que... un Black capverdien dans une équipe de Portugais, ou un Serbe dans une équipe de Kosovars, une femme sur les chantiers, on sait que... Moi j'ai vécu douze ans sur les chantiers, voilà, je sais de quoi je parle, dans le sens où, il me semble... vécu dans le sens où *j'ai vu* – je parle pour moi, hein, toujours –, mais dans le sens où une femme qui est sur un chantier, elle va distraire les hommes. Les hommes vont baver, c'est très... voilà, c'est... moi j'avais... du reste, moi, je le dis, je veux dire, j'avais une carreleuse qui était là – bon, à part ça, super jolie, je le dis... on fait un plafond de salle de bains, elle est là, accroupie en train de faire le carrelage... eh bien ouais, c'est... voilà, ce n'est pas banal ! Ce n'est pas banal d'avoir une fille sur le chantier. Donc, ça distrait un peu, ce côté, homme-mâle-macho et puis ce côté féminin... voilà. Mais c'est... non, ce n'est pas évident de placer les filles.

Pour les conseillers en personnel, le genre est mis au même niveau que la race et l'ethnie. Il est difficile de placer des femmes au même titre qu'il est difficile de placer des personnes racialisées, car les collectifs de travail sont homogènes et fermés sur eux-mêmes. Le travail se fait en équipe et leur composition est basée sur la confiance, laquelle s'attribue selon des règles précises (chap. 3). Tout ce qui déroge à ces règles amène instabilité et précarité. On discrimine, on stigmatise pour renforcer une place, une position. On utilise des normes sexistes, racistes, essentialistes, car ce sont les normes de discrimination dominantes qui s'appliquent dans un espace dominé. Et c'est cette unanimité morale qui permet à l'ordre dominant de se reproduire (Bourdieu, 1980).

Dans les discours, le corps des femmes n'est pas pensé comme un corps de travail. Il est évalué sur un prétendu marché matrimonial/sexuel, mais il n'entre pas dans le champ du marché du travail, encore moins dans celui de la construction. Quand il y entre, c'est l'aspect de la respectabilité qui ressort (« avoir un caractère »), comme pour les femmes ouvrières dans l'étude de Beverley Skeggs (2015), qui, elles, n'évoluaient pas forcément dans un milieu de travail majoritairement masculin. Les normes de différenciation sexuelle au travail, bien que propres à chaque métier, sont donc intimement liées aux normes de différenciation sexuelle existantes dans la société civile où le travail

s'insère et où les genres se pensent en relation l'un avec l'autre (Hirata et Kergoat, 2017 ; Hirata et Rogerat, 1988). Dans l'ordre moral du chantier, alors que le corps d'un homme est évalué pour travailler et participer à la production d'un bien, celui de la femme est d'abord évalué pour plaire à l'homme et le servir sexuellement. La force du corps de la femme est ainsi de venir perturber l'ordre du travail, il «fout la merde». Jérôme (comme d'autres) dit même que les hommes «arrêtent de bosser». Dans son étude sur les chantiers en France, lorsqu'il montre les aménagements clandestins que les ouvriers de la construction trouvent pour se reposer sans être vus, Nicolas Jounin le dit clairement : «en dehors du repas, toute pause est illégitime si elle n'a pas une raison technique (attente de la grue par exemple)» (Jounin, 2006c, p. 353). Or, selon les discours de nos enquêté-es, une pause pour évaluer la présence d'un corps féminin est considérée comme une pause légitime dans le travail. C'est dire le potentiel disruptif associé à la présence d'un corps féminin sur un chantier, une perception qui paraît partagée à différents niveaux hiérarchiques.

Ces stratégies de positionnement permettent de mieux comprendre la place que les ouvriers, les femmes présentes sur les chantiers, les conducteurs de travaux et les responsables en placement de personnel attribuent aux femmes et comment ils et elles se positionnent par rapport à cette attribution. Les discours masculins transmettent des positions dominantes, évaluatrices, observantes : les femmes ne semblent représenter aucune menace pour eux. Dans le discours des femmes, il est davantage question de position ambiguë, de défense, d'insécurité. Pourtant, dans l'histoire relatée par Sophie, en manifestant à son égard une virilité «mal placée», l'ouvrier, qui occupe une position hiérarchiquement moins élevée, a perdu sa place. Ces observations n'expliquent pas la segmentation sexuelle observée dans le secteur. Mais elles permettent de comprendre les positions et les prises de position qui la rendent possible.

Un masculin qui colle à la peau : survol de la littérature

Pour mieux comprendre ce phénomène de segmentation sexuelle des places et pour cerner les «caractéristiques auxiliaires» attendues des hommes maçons (Hughes, 1981), attardons-nous d'abord sur les différentes thèses qui expliquent la faible présence des femmes sur les chantiers.

Conditions structurelles d'organisation du recrutement et du travail

Une étude comparative de cinq pays européens avec des législations nationales et sectorielles diversifiées (Byrne *et al.*, 2005) rend compte d'une réalité commune concernant les effectifs féminins œuvrant dans le secteur de la construction. Les femmes qui occupent des postes dans la production au sein du secteur de la construction ont toutes une qualification formelle. Sans cette preuve de capacités, il leur est très difficile d'accéder à des marchés où les employé-es ont avant tout acquis leur savoir-faire par l'expérience professionnelle. Lorsque l'on sait que la formation « sur le tas » est intrinsèque au secteur (Campinos-Dubernet et Grando, 1988), il est aisé d'imaginer le défi que représente l'intégration d'un marché marqué par des qualifications informelles mal reconnues, mais très demandées. L'étude observe encore que le moment clé des processus d'exclusion des femmes (et des minorités ethniques présentes sur les marchés nationaux) est l'entrée sur le marché du travail. Cela, en partie car les méthodes informelles de recrutement et de sélection présentent une similitude dans tous les pays : elles reposent sur de solides réseaux sociaux d'hommes blancs (« *established white male social networks* », Byrne *et al.*, 2005, p. 1032). D'autres causes sont mises en évidence pour expliquer le faible nombre de femmes et de minorités ethniques dans le secteur : le relatif bas prestige de l'industrie, les conditions de travail difficiles, des horaires fixes et stricts, la persistance d'une culture de travail « macho » (« *persistence of a "macho" work culture* », *ibid.*, p. 1032), la discrimination et le harcèlement, le manque de politiques de conciliation du travail et de la famille. Ainsi, d'après cette étude, le système de recrutement – fonctionnant exclusivement par le biais d'une cooptation reposant sur les réseaux sociaux de travailleurs valorisés dans le milieu (dans cette étude : les hommes blancs) –, associé au faible attrait d'un secteur qui ne mise ni sur la conciliation entre travail et famille, ni sur l'amélioration des conditions de travail, formeraient les principaux freins à l'intégration des femmes (et des minorités ethniques) dans la force productive du bâti. La difficulté à intégrer des réseaux de cooptation masculins ainsi que la mauvaise image du secteur, tant en matière de prestige social que sur le plan des conditions et agencements du travail, seraient donc les principales causes de la faible présence des femmes en son sein.

DIFFICULTÉ D'ENTRÉE DES MINORITÉS ETHNIQUES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION ET PERFORMANCES DE MASCULINITÉ

Les minorités ethniques n'ont pas seulement des difficultés à entrer dans le secteur de la construction (Byrne *et al.*, 2005). Des auteur-es comme Nicolas Jounin (2004) pour la France, Bruno Monteiro et Laura Galhano (2020) pour le Portugal ou encore Darren Thiel (2012) pour la Grande-Bretagne ont montré qu'il existait des principes d'organisation et de recrutement de la main-d'œuvre dans la construction basés sur des *a priori* de race ou d'ethnie. Les hommes racialisés rencontrent en effet également des difficultés à entrer dans le secteur réglementé de la construction (*a contrario* du travail au noir ou semi-déclaré) et à accéder à des places valorisées et vues comme plus qualifiées. Ils occupent plus souvent des postes subalternes et ils sont plus souvent perçus comme peu ou pas qualifiés. Sur les chantiers français, par exemple, les fonctions d'encadrement des ouvriers sont principalement occupées par des ouvriers portugais blancs ou français (Jounin, 2004). Sur les chantiers lisboètes (sud du Portugal), les ouvriers du nord du Portugal (région traditionnellement plus industrielle), blancs, même s'ils ont un contrat de travail fixe, sont perçus par les travailleurs et travailleuses locaux comme plus endurants et comme plus précarisés. Les ouvriers noirs, racialisés même s'ils sont de nationalité portugaise, sont perçus par les hiérarchies comme peu qualifiés et occupent difficilement des places stables (Monteiro et Galhano, 2020). Il existe bien une « utilisation de référents ethniques comme moyen de mettre en forme le milieu du travail » (Jounin, 2004, p. 107).

Ces « référents ethniques⁶¹ » sont malléables et dépendent des conditions de travail et des possibilités contractuelles proposées aux travailleurs. Cependant, ils sont étroitement liés à des attributs

⁶¹ Dans cette recherche, je parle de nationalité au chapitre 3 pour analyser cette naturalisation des différenciations des tâches au travail. En Suisse, l'ethnicisation sur les chantiers passe notamment par la différenciation de personnes blanches selon leur appartenance nationale. Gardons en tête que la Suisse choisit sa migration ouvrière depuis des années (Piguet, 2004) dans les pays européens périphériques et connaît ainsi une migration limitée de personnes racialisées, contrairement à d'anciennes puissances coloniales comme l'Angleterre, la France ou le Portugal. Ce qui ne veut pas dire que ce phénomène n'existe pas en Suisse. Son ampleur est peut-être pour l'instant plus réduite que dans d'autres contextes et, surtout, je n'ai pas eu l'occasion et le temps de l'observer de façon méthodique dans cette recherche.

de masculinité et ne se conçoivent pas en dehors de ces derniers. Les référents ethniques utilisés pour différencier et organiser les collectifs de travail s'appuient sur des constructions masculines du travail rapportées à des constructions racialisées de ces masculinités. En effet, Paul Willis observait déjà que pour « les gars » blancs ouvriers, le racisme « permet une expression de la masculinité, non pas comme une affirmation vulgaire de tout ce qui est physique et inférieur, mais comme une catégorie culturelle évaluée avec soin. Étant donné que les groupes immigrants déterminés sur des bases racialisantes vont sans doute prendre les emplois les plus rebutants et durs, ils apparaissent aussi potentiellement comme plus robustes et plus masculins que les autres. Du point de vue des gars, il est intenable de voir un autre groupe social prendre le rôle de l'assurance masculine, de sorte que ces emplois sont ensuite reclassifiés et dégringolent les échelons culturels de la masculinité jusqu'à chuter dans la catégorie du "sale", du "dégueulasse" et de l'"asocial" » (Willis, 2011, p. 266).

Ces luttes de dignité appuyées sur des représentations hiérarchiques de la masculinité dépendent du pouvoir relatif des groupes en compétition. Ainsi, comme nous l'avons vu au chapitre 3, en Suisse, dans le cas des travailleurs portugais blancs, ce groupe utilise cette identification, cette ethnicisation, comme un outil de valorisation sur les chantiers, car il a les conditions structurelles pour le faire (ils sont nombreux, les lois migratoires dorénavant les protègent, car ils sont européens, ils ont une ancienneté migratoire qui leur permet le partage de connaissances sur le fonctionnement de la structure légale et administrative du pays d'accueil, ils sont plus souvent syndicalisés). En revanche, cette forme de communautarisme, qui est valorisée sur les chantiers, ne l'est pas dans la société en général, où ils sont souvent perçus comme une communauté renfermée sur elle-même, peu lettrée et peu active politiquement (Fibbi, 2010 ; Fibbi *et al.*, 2023 ; Galhano, 2009). C'est pourquoi cette revendication culturelle repose sur des traits masculins subtils perçus comme positifs : le partage de nourriture à base de viande faite sur le feu (grillades), le badinage sur la sexualisation des rapports hommes-femmes, le football, la bière. Ces critères *a priori* anodins, basés sur une construction culturelle de la masculinité, peuvent appuyer des différenciations étiquetées comme ethniques en fonction du contexte, comme sur des chantiers où les ouvriers musulmans pourraient se voir exclus ou au contraire intégrés

aux grillades de chantier selon le type de viande mise à disposition. Ainsi, les sociabilités vues de l'extérieur comme « masculines » ou comme « ethniques » sont, en réalité, des sociabilités culturelles qui peuvent être porteuses de marqueurs sexuels, nationaux, ethniques ou genrés, utilisés et interprétés selon la connotation morale positive ou négative dominante dans la société d'accueil.

Le corps féminin remet en cause l'autorité du corps ouvrier masculin

Stéphanie Gallioz insiste sur les conditions de travail et sur le corps qui leur est associé. Pour elle, « la force physique, apparaissant comme un élément structurant de l'identité du bâtiment, a été utilisée pour légitimer la non-féminisation » (2006b, p. 112) d'un secteur d'activité qu'elle décrit comme « imprégné d'une culture ouvrière traditionnellement masculine » (Gallioz, 2007, p. 31). La recherche de féminisation des métiers de la construction serait ici un cas d'école d'un processus d'imposition de mode de pensée par un discours sur la modernisation. La promotion d'effectifs féminins par les directions d'entreprises est analysée par l'auteure comme une dévalorisation des effectifs masculins et de leur savoir-être. Ainsi, freiner l'intégration d'effectifs féminins au sein d'une équipe masculine serait avant tout une stratégie de défense qui viserait à préserver une place, déjà précaire, sur le marché du travail. Embaucher des femmes est perçu comme un acte de violence symbolique qui remettrait en cause les compétences et la force physique des ouvriers masculins (Gallioz, 2009). Intégrer des femmes aux collectifs masculins de travail reviendrait à fragiliser leur pouvoir – ancré sur la maîtrise des corps et sur leur capacité de dépassement de soi par la force et la résistance physique – dans le champ. C'est pourquoi elle n'est ni facilitée, ni bien vue par les travailleurs.

Discrimination à l'embauche et manque d'attrait professionnel

Face à Stéphanie Gallioz qui présente un secteur reposant « sur une culture traditionnellement ouvrière et masculine » (2006a, p. 587), Nicolas Jounin, dans un encadré de sa thèse, pose la question de l'absence de mixité dans le secteur (Jounin, 2006c, p. 581-588). Il nuance

les propos de Stéphanie Gallioz en relevant que ce « qu'on appelle "virilité" ou "culture masculine revendiquée" [...] serait moins lié 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 » (Jounin, 2006c, p. 588). La compréhension empirique des situations sociales d'inégalités serait, selon lui, difficilement observable au quotidien dans un contexte où les femmes sont peu présentes. Ainsi, pour l'auteur (2007), alors que pour les cadres du gros œuvre et certains métiers du second œuvre « il semble que les processus d'embauche, discriminatoires, contribuent bel et bien à la reproduction d'un ordre sexué » (2007, p. 583), pour les ouvriers du gros œuvre, « les mécanismes dissuadant les femmes d'y entrer se situeraient plutôt en amont : la discrimination ne serait encore qu'indirecte » (2007, p. 583). Pour Nicolas Jounin, « le lieu de la discrimination ne semble pas être le secteur lui-même » (2007, p. 582) puisque peu de femmes y sont présentes, mais « la discrimination et l'orientation professionnelle sexuées semblent se situer en amont [...] 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 domestique, la sexuation des activités sportives, etc. ». Ces rapports impliquent également une occupation distinguée des espaces : le travail de chantier se fait principalement à l'extérieur. Les hommes occupent plus souvent le dehors et les femmes, le dedans (2007, p. 583). L'auteur replace ainsi cette question dans la large problématique de la division sexuée de l'espace et du choix et de l'orientation professionnelle. La faible présence des femmes dans le secteur serait alors due à des discriminations à l'embauche pour certains postes, mais surtout à une socialisation genrée des choix et des espaces professionnels qui amènerait les femmes à ne pas considérer cette voie professionnelle comme possible ou réalisable. L'auteur ne développe pas cette idée, mais plusieurs études, notamment en Suisse, se sont penchées sur ce biais du genre dans le choix professionnel de jeunes et dans la réussite de leur diplôme professionnel (Denave et Renard, 2019 ; Lamamra, 2011 ; Lamamra *et al.*, 2014, 2019). Elles confirment également la difficulté à intégrer des collectifs majoritairement masculins pour de jeunes femmes et des hommes ne correspondant pas aux normes de virilité dominante.

Le corps ouvrier masculin : valorisé ici, dévalorisé là

La « culture masculine » serait-elle une « marque de fabrique » du secteur ? Sur les chantiers anglais, Darren Thiel a observé que les « rondes constantes de badinage masculin, de prise de bec et de bellicisme » (2012, p. 107 [je traduis]) n'ont lieu que dans des contextes déterminés. Dans leurs interactions quotidiennes, les ouvriers agissent en fonction de la familiarité qu'ils entretiennent avec tel ou tel autre individu et, la plupart du temps, se trouvent « simplement tranquilles ». Les « temps forts, tapageurs et masculins » sont réservés à des « cadres signifiants normatifs » (*ibid.*, p. 108 [je traduis]). Dans les événements quotidiens, les rencontres saturées de masculinité sont donc plutôt limitées. Darren Thiel soulève également le rôle central du corps. Les corps masculins sont une « source de compétence et de force de travail que les bâtisseurs vendent sur le marché, mais ils sont aussi source de pouvoir interpersonnel utilisé dans des contextes interactifs particuliers » (*ibid.*, p. 108 [je traduis]). Il souligne pourtant que cette importance du physique dessert les travailleurs et restreint leurs opportunités plus larges par sa dévaluation dans la société en général (*ibid.*, p. 130).

Les organisations ne sont pas neutres du point de vue du genre et de l'orientation sexuelle, et elles ont tendance à reproduire des inégalités de genre, de race et de classe (Acker, 1990). Les personnes œuvrant pour l'industrie de la construction sont en écrasante majorité des hommes qui se présentent comme hétérosexuels, dans un univers symbolique où – comme tant d'autres – l'expression de la sexualité masculine est utilisée pour créer une cohésion et atténuer le stress (*ibid.*). Le chantier reproduit ainsi une société dominée par les hommes où revendiquer sa virilité revient à préserver sa place en excluant les femmes. Il s'agit cependant d'un espace social relativement dominé, dont le prestige dans la société en général est plutôt moindre. Le corps mythique du maçon, masculin, viril, est un corps dominant sur les chantiers, mais un corps dominé, contrôlé, un corps qui peut faire peur et qui se fantasme associé à de faibles capacités intellectuelles (Madureira Pinto, 2018 ; Monteiro, 2018 ; Thiel, 2012). Le corps viril de l'ouvrier est donc un corps valorisé dans le secteur, mais dévalorisé dans la société en général. La production et la valorisation de masculinités viriles sont donc fortement liées au contexte dans lequel elles s'insèrent. Dans quelles conditions se manifestent-elles alors dans le secteur de la construction ?

Le face-à-face des corps ouvriers genrés

En s'intéressant à un secteur où les hommes sont, au contraire, très peu présents – les services domestiques –, Francesca Scrinzi interroge la production des masculinités et leur diversité dans un contexte de métier traditionnellement féminin (Scrinzi, 2010, 2013). Elle note que les hommes revendiquent également une forme de virilité alors même qu'ils sont minoritaires dans ces métiers très marqués par des effectifs presque exclusivement féminins. Les marqueurs de virilité ne sont donc pas propres au secteur de la construction. Ils ne sont d'ailleurs pas propres aux hommes, la virilité pouvant se penser en dehors d'un sexe précis (voir à ce sujet l'article de Haude Rivoal sur l'usage des termes « masculinité » et « virilité » dans les analyses scientifiques des mondes masculins [2017]). D'ailleurs, fait intéressant, Francesca Scrinzi relève que la présence des hommes dans les services domestiques, majoritairement féminins, vient « remettre en question la définition essentialiste du service domestique en tant que "travail d'amour" » (2010, p. 59 [je traduis]). Dans le prolongement de cette réflexion, il s'agit d'examiner si la présence des femmes sur les chantiers ne viendrait pas également questionner l'idée de la centralité de la force physique dans le secteur de la construction et remettre en question un certain ordre établi que je vais déconstruire ici. La présence de corps ouvriers féminins, dans un univers symbolique masculin, ne serait ainsi pas seulement une menace au pouvoir précaire des collectifs de travail masculins (Gallioz, 2007, 2009), mais viendrait également menacer l'ordre général du travail et du gouvernement du chantier en général (Hughes, 1981, 1996).

En effet, les recherches de Paul Willis (2011) et de Beverley Skeggs (2015) ont montré qu'il existe des perceptions et des performances traditionnelles du corps ouvrier masculin et féminin. Pour les jeunes fils d'ouvriers interrogés par Paul Willis, « le travail manuel est associé à la supériorité sociale de la masculinité et le travail intellectuel, à l'infériorité sociale de la féminité » (Willis, 2011, p. 256). Ce qui le rend si positif, ce ne sont pas tant les tâches accomplies que son imprégnation de significations viriles. Pour les jeunes femmes ouvrières interrogées par Beverley Skeggs, leur féminité passe avant tout par la recherche de respectabilité. « Leur soi existe pour les autres et en relation étroite avec eux, et leur réflexivité passe par les autres. Leur souci du soi et les technologies de soi qu'elles mettent en œuvre ne visent pas le contrôle de soi, comme le suggérerait Foucault : elles tentent d'engendrer de la

dignité, d'éviter d'être rabaissées et d'aider les autres» (Skeggs, 2015, p. 317). Ainsi, introduire de la féminité ouvrière sur les chantiers, c'est aussi introduire l'idée de technologies du corps qui inspirent le souci de soi et des autres. Une idée qui va contre les performances de masculinité ouvrière et qui viendrait non seulement fragiliser la place du corps ouvrier, mais participerait également à dévoiler ses conditions d'assujettissement et de subordination (Moulier Boutang, 1998).

Les « caractéristiques auxiliaires » des ouvrier·ères de la construction

A priori, le lien entre des relations de subordination, les conditions de travail qui y sont liées et la présence de femmes sur les chantiers n'est pas évident. Pourtant, je vais montrer, ici, qu'il est bien présent. En effet, c'est lorsque sont décrites les conditions d'exercice du métier que les femmes sont évoquées. Le contrat salarial, par sa forme juridique, présuppose une relation de subordination et d'assujettissement entre celui ou celle qui emploie et celui ou celle qui est employé·e. Sur les chantiers, cette relation se traduit dans les formes juridiques des contrats établis (temporaire, embauché, au noir, travailleur indépendant, niveau de compétence), mais également dans les relations et dans les interactions quotidiennes moulées par les conditions de travail et par leur importante informalité. Les conditions d'exercice de cette profession fournissent des indications précieuses sur les exigences associées au statut d'ouvrier dans l'univers moral des chantiers.

La valorisation morale du CFC

Dans l'espace moral du chantier, les travailleurs avec CFC sont situés un cran au-dessus des travailleurs de la construction sans qualifications reconnues. C'est aussi à ce niveau de hiérarchie (CFC) qu'intervient la pensée de la possibilité de la présence de femmes sur le chantier. Ainsi, lorsque je questionne Luis en entretien sur la présence des femmes dans son métier, pris par surprise, il me dit que la femme a peut-être un toucher plus délicat qui pourrait être valorisé sur les travaux «plus fins» opérés dans les villas et serait moins incline qu'un homme à accepter des journées de travail physiquement contraignantes au contact de produits «agressifs» (alors que «même des hommes ne les supportent pas»). Il ajoute qu'elle pourrait exister sur le chantier si elle

était titulaire d'un CFC (« ça va peut-être changer avec la formation qui a commencé »). Les propos de Luis rejoignent les résultats de Justin Byrne, Linda Clarke et Marc Van der Meer (2005) qui expliquent que seules les femmes officiellement qualifiées sont engagées sur les chantiers. Ils rejoignent aussi les résultats de travaux sur les interactions entre les sexes dans le travail. À propos de l'entrée d'hommes dans des métiers de femmes, il a par exemple été observé « alors que les femmes sont embauchées parce qu'elles seraient naturellement faites pour ces emplois, les hommes y entrent au prétexte de compétences spécifiques et rares, mais vues comme nécessaires dans ces milieux professionnels » (Avril *et al.*, 2019, p. 5-6). Cette entrée ne remettrait ainsi pas l'ordre en cause et serait « vécue sous l'angle des travailleuses elles-mêmes sous l'angle de la complémentarité des rôles » (2019, p. 6). C'est précisément ce que Luis met en avant dans cet extrait concernant l'entrée de femmes dans son métier, exclusivement masculin. Leurs supposées compétences innées pour le travail fin seraient bienvenues pour des tâches où un apprentissage poussé est nécessaire. Mais qu'entend exactement Luis par « travail délicat » ? Pour le comprendre, il nous faut d'abord nous intéresser au discours produit par Luis à propos de sa place au travail.

Autant de femmes sur les chantiers que d'ouvriers (temporaires) avec un CFC ?

Dans les discours dominants, la formation professionnelle, « le CFC », est valorisée. C'est un gage d'excellence, de qualité. Dans les faits, les ouvriers ont rarement un CFC. Les travailleurs de chantier sont surtout porteurs de connaissances tacites et d'une expérience qui leur a permis l'acquisition de compétences essentielles au travail. Les métiers de la construction s'apprennent traditionnellement « sur le tas », avec un « maître » – un travailleur plus expérimenté, qui maîtrise les gestes du métier. Ainsi, observer les techniques, les gestes, les comprendre pour les reproduire, c'est reproduire des mouvements précis, élaborés, connaisseurs, les reprendre pour soi afin de devenir un professionnel dont le geste sera à son tour reconnu. L'apprentissage « sur le tas » des métiers liés au secteur de la construction – institutionnalisé, dans l'espace européen, à partir des années 1970 *via* la formation professionnelle initiale – reste une caractéristique essentielle du passage des savoirs professionnels (Campinos-Dubernet et Grando, 1984).

Les « qualifications tacites » sont « la manière souvent inconsciente et largement non reconnue par laquelle les travailleurs, même dans les emplois dits non qualifiés, mettent en œuvre un savoir, utilisent une certaine qualification et interviennent largement dans tout le processus de travail conçu par les directions » (Jones et Wood, 1984). Elles représentent la facette des qualifications qui s'appuient sur l'intuition, développées grâce à l'expérience antérieure et applicable à des situations diverses. Ainsi, même avec l'introduction de nouvelles technologies, avec l'automatisation des tâches ou tout autre dispositif qui vient altérer l'organisation du travail, le savoir-faire tacite de l'ouvrier reste essentiel au déroulement efficace de la production.

Alors que le CFC est la voie royale rarement empruntée par l'ouvrier de chantier, l'apprentissage pratique et le savoir-faire ne sont pas valorisés dans le discours officiel. Dans un univers marqué par l'insécurité et par la précarité des conditions de travail, le CFC représente l'institutionnalisation, la reconnaissance du métier, d'un savoir-faire manuel et théorique nécessaire à l'exercice d'un métier. Pourtant, dans les faits, le CFC est rarement demandé par les employeurs (chap. 1). Nous le voyons avec Luis. Chef d'équipe dans une entreprise importante qui opère dans le domaine du gros œuvre, il me parle de la composition de son équipe où aucun des ouvriers n'a de CFC, lui compris.

Aucun n'est qualifié. Aucun... C'est tous... comme moi, avec des années d'expérience... parce que cet apprentissage, que maintenant on peut faire, l'apprentissage de créateur de sol, existe seulement depuis trois ans... Avant, ça n'existait pas. Donc, si on voulait... si on voulait avoir un CFC et faire ce métier [le sien], il fallait... c'est arrivé à un Suisse que j'avais [dans mon équipe], un CFC, c'était CFC maçon...

Nous sommes en 2014 et Luis a vingt ans d'expérience dans un métier qui est institutionnellement reconnu depuis seulement trois ans. Luis se considère comme un ouvrier compétent qui, par la force de son travail, a acquis un savoir-faire valorisé par son entreprise et des responsabilités. Dans son discours, il insiste sur les spécificités de sa profession et distingue son métier de celui de poseur de sol, pour lequel il dit déjà exister un CFC depuis plus longtemps (« Parqueteur, c'est poseur de sol ça [ce CFC], ça existait déjà [...]. Nous on ne pose rien de tout ça [parquet, lino, moquette, etc.], nous, on crée le sol »). Alors que son métier et sa profession sont reconnus depuis à peine quelques années,

le savoir-faire de Luis, lui, n'est pas reconnu par un diplôme. Il lui a néanmoins permis de valoriser son salaire et sa place dans son entreprise, puisqu'il est chef d'équipe.

Je pense que ce sera mieux pour nous [le CFC]. Pour le futur, ce sera mieux. Parce que les personnes sont formées et c'est beaucoup mieux. Après, pour ces travaux délicats, si les gens sont formés, c'est beaucoup mieux. Quand il [l'ouvrier] termine la formation de quatre ans [CFC], il sait travailler. Après, c'est clair, il va y avoir, comme il y a maintenant, il va y avoir des gens plus dégourdis et des personnes moins dégourdis. Ceux-là – les plus dégourdis – [vont se diriger] vite fait pour chef d'équipe, prendre des responsabilités et tout ça... Parce que si on n'a pas de personnel formé, c'est comme moi, j'ai eu la chance qu'ils m'acceptent alors que je n'étais pas formé, mais, ça, c'est plus au hasard. Vous comprenez? Alors qu'une personne formée sait déjà travailler et on sait qu'on peut travailler avec elle, nous, c'est plus [+] au hasard.

«Nous, c'est plus au hasard.» Le CFC serait un marqueur de qualité, de compétence. Il serait ainsi moins risqué de travailler avec des personnes formées à l'école qu'avec des personnes formées «sur le tas». Dès lors, Luis, qui se range dans la catégorie des travailleurs qui n'ont pas de formation reconnue institutionnellement, aurait eu «la chance» d'être «accepté» pour travailler. Il utilise un lexique chargé d'incertitude. Pourtant, nous le savons, la particularité sociohistorique de la formation des métiers de la construction est la prévalence de l'enseignement «sur le tas». D'ailleurs, Diego, conseiller en personnel d'une agence de placement temporaire dans le bâtiment, traduit en une phrase une idée bien présente dans le secteur :

Ces apprentis qui finissent vraiment ici en Suisse à 100%, quand ils finissent le CFC, on leur a tellement promis qu'ils seraient des chefs un jour, qu'ils ne se voient même pas en ouvriers.

Sur le site de promotion des métiers de la construction (www.professions-construction.ch) tenu par la Société suisse des entrepreneurs, une entité patronale, les perspectives de carrières après un CFC sont particulièrement mises en avant. Les possibilités de «perfectionnement et de carrières» vont du diplôme de chef d'équipe au diplôme d'ingénieur civil. Le diplôme professionnel est présenté davantage comme un tremplin professionnel plutôt que comme l'aboutissement

de l'apprentissage d'une profession artisanale. Questionné sur une éventuelle possibilité d'accéder au poste de conducteur de travaux un jour, Luis répond :

Houlà... tu dois savoir bien parler français. J'ai la nationalité suisse et tout ça. Mais notre travail, comme c'est... tu vois, ce sont des Portugais, des Espagnols, des Italiens, des Albanais... quand tu parles avec l'architecte [ou conducteur de travaux], c'est le minimum possible... c'est le minimum. Ce sont les choses basiques et tout. Par exemple, si c'était en français, je n'arriverais pas à avoir un dialogue intellectuel avec toi... comme celui que je suis en train d'avoir. [Nous parlons en portugais.]

Mais vous parlez bien français. Je vous ai déjà entendu parler au téléphone.

Ah, non, non, non. Ça, c'est horrible. Horrible. Parce que nous, on ne pratique pas... je suis entré deux ans dans une école, pour tenter d'apprendre le français... tenter d'évoluer. Mais c'est dur, parce que... Ce n'est pas le français qui est dur, pour nous, ce qui est dur... c'est le travail, qui sature, organiser les équipes, après le soir arriver [à la maison], étudier... et l'âge... si j'étais plus jeune... Tu dois avoir un bon dialogue, savoir bien écrire... un conducteur de travaux, il doit savoir... il doit savoir bien parler le français. Tu as beaucoup de contacts avec le client, n'est-ce pas... Le conducteur de travaux va faire les détails avec le client et tout. Le français est indispensable... Et toi, tu as appris tellement mal à parler le français, que maintenant, tu n'arrives pas... Tu as appris tellement mal à parler, que ça a été beaucoup d'années à parler français pas correctement. Parce qu'une fois que tu commences à parler [mal, avec des erreurs], ça devient une habitude. Tu fais les choses, beaucoup de fois sans t'en rendre compte et tu es en train de mal parler... Parfois, bien sûr, je réfléchis un peu, je me dis : «Houlà, t'es bête ou quoi? C'est pas comme ça qu'on dit!»

Luis n'a pas de CFC, pourtant valorisé dans son espace professionnel. Ses compétences sont néanmoins reconnues et récompensées dans son entreprise puisqu'il a une position de chef d'équipe et un salaire qui le satisfait. Néanmoins, ses possibilités d'ascension professionnelle sont très limitées. Il ne possède pas les ressources nécessaires pour se perfectionner. Pour Luis, «parler mal français» est une déqualification qui lui ferme toute perspective d'évolution en dehors de son poste de chef d'équipe dans le secteur où il travaille. Son faible capital scolaire (il a arrêté l'école à 12 ans pour travailler dans une usine textile,

au Portugal) lui apporte également une grande insécurité par rapport à ses capacités de perfectionnement scolaire. Sur le chantier, Luis utilise un mélange langagier nourri de différents idiomes pour se faire comprendre dans un environnement international (plusieurs nationalités sont présentes sur les chantiers), ce qui dénote une importante flexibilité et capacité communicationnelle. Peu d'ouvriers maîtrisent le français, car entre eux, ils se comprennent différemment, avec un français « adapté » qui n'est pas du tout valorisé et qui représente plutôt un handicap dans une optique d'ascension professionnelle. Luis est un ouvrier sans qualification professionnelle officielle, avec des compétences localement établies. Dans son discours transparait la reconnaissance de la place qui lui est attribuée dans l'organisation symbolique du chantier : il s'en remet à la structure en place, sans la questionner, car ses opportunités sont limitées et ses choix, conditionnés par cette dernière. Il n'a aucun pouvoir sur les conditions de travail qui lui sont imposées. Sa marge de manœuvre se situe dans la tentative de diminution de l'incertitude. S'il quittait demain son entreprise, il n'aurait aucune garantie de garder les privilèges statutaires qu'il a acquis dans son emploi actuel (poste de chef d'équipe, salaire adapté à son expérience, reconnaissance de ses compétences professionnelles). Son statut est précaire.

Revenons maintenant au lien entre femme et travail fin et délicat, dans les propos de Luis. Au cours de l'entretien, Luis m'explique que la venue de travailleurs avec un CFC serait intéressante pour limiter l'incertitude de la qualité du travail effectué par un ouvrier dans un contexte de « travaux délicats ». Incertitude qu'il rencontre souvent avec des travailleurs temporaires, qui d'ailleurs sont plutôt placés pour des travaux de grande envergure qui demandent peu de précision (« sols industriels »). Il classe d'ailleurs systématiquement les travailleurs temporaires comme des travailleurs sans CFC et insiste sur la détérioration des conditions de travail due au raccourcissement des délais et aux rythmes imposés sur les lieux de travail. Il relève la perte de sens et de satisfaction au travail. C'est donc dans ce contexte d'insécurité que Luis associe les femmes aux travaux délicats et les travaux délicats aux tâches les plus risquées du point de vue de la qualité et des savoir-faire. Qualité et savoirs qu'il maîtrise après des années d'expérience et de métier, alors même qu'il n'a pas de formation reconnue.

L'« idéal » de Luis reflète une stratégie pour sécuriser sa place, incertaine, dans l'espace occupé. Ainsi, dans cet idéal, un travailleur temporaire avec un CFC limiterait l'incertitude quant au travail bien fait.

La présence d'une femme n'est envisagée que si celle-ci est munie d'un CFC, c'est-à-dire d'une marque de confiance reconnue et avec un niveau hiérarchique légèrement supérieur. Elle serait également alors probablement beaucoup plus jeune que Luis et ses fraîches connaissances n'entreraient pas encore en compétition avec les propres compétences techniques de Luis. En revanche, une femme se situant à son niveau de qualification ne fait pas partie du champ des possibles et n'a d'ailleurs jamais été observée par Luis. Cependant, cette observation en dit davantage ici sur les conditions de travail de Luis que sur l'exclusion des femmes du lieu de travail.

Le CFC est présenté comme un marqueur de confiance, à la fois pour les temporaires et pour les femmes, mais ces réalités (femmes, femmes avec CFC, temporaires avec CFC) existent rarement sur les chantiers. En revanche, cette information nous en apprend davantage sur la position et sur les conditions de travail de Luis. En effet, Luis oppose au «travail délicat» – que, selon lui, les femmes pourraient plutôt effectuer – aux «sols industriels», pour lesquels les conditions de travail sont décrites comme plus pénibles physiquement et n'apportant plus aucune satisfaction depuis que les cadences et le nombre de travailleurs temporaires se sont multipliés. Luis explique que «sur le sol industriel, on a [...] un pourcentage de défauts très grand». Cela lui permet d'être plus tranquille sur l'engagement de temporaires, sur la qualité du travail desquels il dit n'avoir aucun contrôle. Alors que pour un «travail fin», comme celui d'une villa, il doit «faire un travail parfait, ce n'est pas un sol industriel». Il souligne refuser de le faire s'il n'a pas le temps nécessaire à disposition (ce qui montre aussi la fierté qu'il dit porter à un travail bien fait).

C'est donc pour le travail sur sols industriels que Luis sent sa place davantage menacée. En effet, le recours important à des travailleurs temporaires, sans qualifications particulières pour ce type d'ouvrage, fait planer une menace sur lui et sur les travailleurs occupant la même place que lui. Si «n'importe qui» peut accomplir ce travail, pourquoi l'employeur de Luis se donnerait-il la peine d'embaucher des hommes, d'établir un lien salarial, un contrat de travail pérenne entre lui et des travailleurs, alors qu'il peut recourir à des contrats temporaires, avec qui les liens sont plus friables, plus flexibles et moins assurés?

La présence de travailleurs temporaires et de femmes est donc perçue comme une menace pour des travailleurs dont la reconnaissance des qualifications dépend du bon vouloir de celui ou de celle qui les

engage. Aussi, dans son discours, Luis révèle la manière dont il voit sa place d'ouvrier sur le chantier et la manière dont il se voit à cette place. Être ouvrier, c'est avoir peu de choix, avoir de la chance de trouver un travail («j'ai eu la chance qu'ils m'acceptent alors que je n'étais pas formé»), accepter des conditions de travail précaires et dangereuses («il y a des gens qui ne... même des hommes qui ne supportent pas»), reconnaître les limites d'une évolution de position («tu dois savoir parler bien français»), voir du sens et ressentir de la satisfaction dans son quotidien de travail («Aujourd'hui, vous arrivez et... il faut courir. Courir vraiment [...]. Maintenant, on a moins de plaisir à travailler [...] un sol industriel, vous le faites plus si parfait [...] on ne triche pas, hein ! Vous faites avec la qualité, mais [...] vous aviez le temps pour faire tous les détails, et maintenant, non »).

Comment perçoit-il alors les compétences des femmes ? Luis n'a jamais travaillé avec une femme dans son équipe. La situation de l'entretien le pousse à articuler ses idées. Son discours se limite donc à sa perception de la qualification possible d'une femme. S'il ne fait aucune supposition sur les prétendues compétences ou incompétences d'une travailleuse, il prend position. Une fois sur le chantier, rien ne garantit qu'une femme aura les compétences pour exercer les tâches demandées. C'est néanmoins le cas de tout nouvel arrivant et c'est la principale difficulté pointée avec l'engagement massif de travailleurs temporaires dits non qualifiés : l'insécurité que cela entraîne au quotidien pour les embauchés vis-à-vis du lien salarial. Luis pose pourtant une condition particulière pour envisager la présence d'une femme qui exercerait son métier : oui, à condition qu'elle vienne déjà avec un marqueur de confiance, le CFC. Le même raisonnement se fait jour lorsque les ouvriers parlent de leurs difficultés à travailler avec un grand nombre de travailleurs temporaires et prétendent qu'il n'y aurait pas de problème s'ils venaient avec un marqueur de confiance : le CFC. Alors même que l'idéalisation du CFC dans l'univers moral du gros œuvre vient fragiliser la place de ces ouvriers qui, comme Luis, sont sans qualifications officielles, ils l'utilisent à leur tour pour positionner les travailleurs non embauchés et les femmes.

C'est non seulement leur place sur le marché du travail que ces ouvriers défendent, puisque leurs compétences ne sont pas officiellement reconnues et que leur capital social est souvent limité, mais c'est aussi leur place dans la société d'accueil qui est en jeu, lorsque leur permis de séjour dépend de leur statut en emploi. Nous voyons donc

que les ouvriers qui tentent de se positionner dans la catégorie des «bons travailleurs» utilisent ici la catégorie «temporaires» et la catégorie «femmes» pour le faire et pour s'en distinguer. Réussir à se présenter et à être perçues comme «bon» est une tactique (Certeau, 2014) utilisée par ces personnes en situation de forte précarité. L'unanimité morale autour de ces catégories, qui les imposent comme légitimes et universelles, masque les rapports de pouvoir qui les sous-tendent et qui s'articulent avec des assignations de genre.

Nous pouvons aisément penser que, lors de l'évaluation de la qualité et des compétences requises d'un ouvrier ou d'une ouvrière sans qualification, le genre est un marqueur de confiance où le masculin offre un privilège. Il s'agit néanmoins d'un privilège relatif, puisqu'il renvoie à une image plutôt négative d'une position où il faut accepter des conditions de travail qui menacent l'intégrité corporelle, le bien-être et offrent peu d'évolution. De plus, alors que les ouvriers temporaires sans CFC sont effectivement en nombre important sur les chantiers, il n'en va pas de même pour les femmes. Si cette distinction morale entre travailleur·ses ne suffit donc pas à expliquer la rare présence de femmes dans la production sur les chantiers, elle aide cependant à mieux la comprendre. Comme le suggère Stéphanie Gallioz (2007, 2009), la présence de corps féminins vient menacer le pouvoir précaire des corps ouvriers. Cependant, elle vient également menacer l'ordre et le gouvernement général du travail. En effet, la présence massive d'ouvriers temporaires est tolérée par les embauchés, mais elle est surtout dénoncée et discutée. Ce mécontentement représente une menace réelle pour le lien salarial et pour le déroulement du travail. La présence de corps féminins augmente la menace générale ressentie par les travailleurs embauchés (néanmoins précarisés). Elle risque d'accroître le sentiment d'insécurité et le mécontentement général, ce qui peut grandement nuire au lien salarial et au déroulement pacifique du travail, mais pas à l'ordre moral de l'univers des chantiers. En effet, la présence des ouvriers temporaires est fortement dénoncée et discutée par les ouvriers, mais la catégorie «temporaires» (chap. 2) – qui renvoie à une position intermédiaire dans l'ordre moral des chantiers, une position instable pour ces derniers et instabilisante pour les embauchés –, elle, n'est ni dénoncée ni discutée. La légitimité de cette distinction entre travailleurs fixes et temporaires est perçue comme naturelle, tout comme la distinction entre ouvriers et la catégorie «femmes».

Le privilège viril

Supporter des conditions de travail ouvertement menaçantes pour l'intégrité corporelle et en faire un atout serait une caractéristique masculine. Ce «privilège» du masculin présent dans l'univers moral des chantiers et les compétences qui y sont liées se traduisent dans des attitudes et un discours viril qui excluent les femmes qui n'adoptent pas elles-mêmes ces attitudes et, *in fine*, n'ont pas vraiment les moyens sociaux de les adopter. En effet, adopter une attitude ouvertement désinvolte vis-à-vis de son intégrité et de son bien-être corporel va contre tout un nombre d'injonctions sociales faites aux femmes au nom de leur apparence et de leur travail reproductif. Il leur reste cependant une option : performer une attitude entendue comme virile. Ainsi, interrogé sur la prétendue rudesse du monde de la construction, Jérôme, un conducteur de travaux répond :

C'est masculin, c'est... celui qui a les plus grosses couilles, il les met sur la table quoi. Et puis voilà, c'est des... c'est... l'image, elle est là. Dans le sens où... voilà, justement, j'ai les plus grosses, j'ai une plus grosse voix... j'ai un plus grand charisme... j'ai les plus gros arguments... et tout ça, quoi. Par contre, je peux te dire que je connais des conductRICES de travaux, qui leur ferment... elles leur ferment leur caquet en deux secondes. Mais en deux secondes. Donc, c'est-à-dire, il y a des femmes dans le milieu... conducteur de travaux, donc dans ce milieu «rude et masculin», elles arrivent à se faire entendre... Il y en a une, je l'ai vue, mais en séance... mais laisse tomber, quoi! C'était... les mecs lui mangeaient dans la main. Elle disait des trucs, elle se faisait écouter, au début – alors, au début, je ne sais pas comment ça s'est passé pour qu'elle se fasse écouter comme ça quoi. Mais... elle avait son caractère, ça, c'est clair. Elle avait son truc, son caractère, son... c'était un mec! Bon, ouais, non... Il faut pas que je dise ça... Il faut pas que je dise ça... Il faut pas que je dise ça... Mais, on le ressentait comme ça, quoi. Nous, les mecs, on la prenait comme... dans sa façon de parler et tout ça quoi. Je peux te dire qu'elle avait de bons arguments pour dire que c'était une femme, c'était clair, net et précis, hein... Mais... elle se faisait entendre. La petite miss, qui s'amène, qui est timide, qui ne sait pas dans quoi elle s'est fourrée, qui est conducteur de travaux, elle fait pas trois mois. C'est clair. Parce que les mecs, ils vont le voir, et ils vont insister sur ça, ils vont lui faire péter un plomb, et elle va se barrer. Parce que quand on dit «un milieu rude», c'est que, dès que tu montres une faiblesse, ils vont dedans. Mais... ils y vont tous.

Une femme qui se fait «entendre» est vue comme «un mec», peu importe son physique, selon Jérôme. La femme intègre le groupe si elle comprend les normes de la masculinité dans l'univers moral des chantiers, maîtrise les codes et les reproduit. En partageant cette idée, Jérôme prend néanmoins une position surprenante : «il ne faut pas que je dise ça... mais on le ressentait comme ça». Face à moi, en contexte d'entretien, il n'est plus sur le chantier. Il prend position ici entre deux catégories de rôle : une qui a trait à la sphère du travail et l'autre qui a trait à la sphère publique et privée qui est celle où se déroule l'entretien. Dans l'univers moral du chantier, d'après Jérôme, pour se faire respecter, il faut se comporter «comme un mec», «poser les couilles sur la table», faire preuve de virilité. En d'autres termes : parler fort, prendre de la place, se faire remarquer, être le meilleur, «clair, net, précis», assertif. La forme du corps, en soi, a finalement peu d'importance («je peux te dire qu'elle avait de bons arguments pour dire que c'était une femme»). Ce qui compte, c'est la performance et le rapport de force.

Il est d'ailleurs intéressant d'observer comment les entrepreneurs ont choisi de présenter les femmes qui travaillent sur les chantiers. Sur le site [professions-construction.ch](https://www.professions-construction.ch), il était possible de trouver une interview de «Deux femmes dans un métier réputé masculin»⁶². Les deux femmes ont effectué un CFC en maçonnerie et construction de routes. La première dirige l'entreprise familiale avec son mari. À la question de son atout principal par rapport à un homme, elle répond : «Je suis toujours très attentive aux autres et vois également la personne derrière l'employé.» La deuxième est «cheffe de groupe, cheffe d'atelier et active dans le soutien technique». Son atout est, je cite : «le nettoyage des voitures ! J'aime l'ordre et lorsque notre dépôt doit être rangé et nettoyé, je mets aussi la main à la pâte». En dehors de l'aspect caricatural d'une telle description qui renvoie la femme au nettoyage et à la prise en charge d'autrui – des caractéristiques traditionnellement naturalisées chez les femmes (Guillaumin, 1992) –, il est intéressant de noter que, dans cet entretien, les femmes interrogées relèvent toutes deux des difficultés ressenties durant leur apprentissage : «C'est principalement durant mon premier apprentissage qu'il y a eu des moments difficiles, au milieu d'une horde de gars»; «J'ai toujours travaillé davantage avec des

⁶² <https://www.professions-construction.ch/fr/blog/meldungen/zwei-frauen-stehen-ihren-mann.php> (page supprimée, consultée le 26 juillet 2021. Contenu accessible sur <https://web.archive.org/web/20210730170138/www.professions-construction.ch/fr/blog/meldungen/zwei-frauen-stehen-ihren-mann.php>).

hommes qu'avec des femmes. Malgré cela, j'ai dû apprendre à m'imposer dans mon entreprise d'apprentissage et à ne pas tout accepter. Dans l'école professionnelle, ce n'était pas toujours simple non plus, en tant que l'une des rares femmes au milieu de tous ces jeunes gars ». La forte présence masculine est présentée comme un obstacle à l'inclusion des femmes dans les métiers de la construction. D'ailleurs, le lexique utilisé dans ce contexte est combatif : « difficile » « horde » « m'imposer » « ne pas accepter ». Nous pouvons douter de l'efficacité de ce discours à convaincre de jeunes filles en fin de scolarité obligatoire à s'engager dans une formation professionnelle en maçonnerie.

La difficulté d'entrée pour les femmes, ainsi que le peu d'attrait des métiers représentés comme plutôt masculins, a été étudiée en Suisse (Lamamra, 2011). Le déclassement social de certaines filières – notamment dû à l'augmentation générale du niveau de formation – où les hommes sont majoritaires rend « l'entrée de pionnières » difficile. Les femmes trouvent une forte résistance à leur entrée et doivent également faire face à « une affirmation exacerbée du caractère sexué de l'activité. [...] La socialisation professionnelle transmettrait ainsi quotidiennement des normes de genre, notamment dans les interactions entre l'apprenti·e et ses collègues » (Lamamra, 2011, p. 332). Les femmes se voient exclues du collectif et subissent des violences et des situations de harcèlement moral et sexuel de la part de leurs collègues ou supérieurs. Cette culture de la virilité qui promeut les rapports de force, la glorification de la force physique et la solidarité entre groupes a pour conséquence l'exclusion de l'autre : les femmes, mais aussi les hommes qui se refusent à adhérer à ces normes ou qui ne s'y reconnaissent pas. Dans ces contextes et en situation de minorité, des ruptures de formation sont fréquentes (Gianettoni *et al.*, 2010, 2023 ; Lamamra, 2011). Le privilège viril n'est ainsi pas l'affaire de tous les hommes. La façon dont les hommes entre eux définissent le masculin et la virilité construit ce privilège. Et cette construction est intimement liée au contexte dans lequel ce privilège fait sens et est défini.

La construction du privilège viril sur les chantiers

Nous l'avons vu, le statut d'ouvrier dans l'univers moral du chantier regroupe un certain nombre d'attributs : un champ des possibles restreint, de la reconnaissance vis-à-vis de l'existence d'un lien salarial, la tolérance de conditions de travail précaires et potentiellement

dangereuses, l'inexistence de carrière ascendante, un amour du travail bien fait. Au-delà de ces caractéristiques, c'est aussi une attitude particulière qui est attendue : une attitude virile. Cette dernière, nous allons le voir, se construit principalement comme un outil face à des conditions de travail qui induisent de l'insécurité, de la souffrance et qui sont utilisées pour justifier l'absence des femmes des chantiers. En parlant d'attitude et de conditions de travail, Jérôme me dit :

Dans le bâtiment, personne se plaint. *Personne* se plaint. Parce qu'ils acceptent leur condition. Parce que pour eux, ils ont un travail et ils respectent le travail et puis ils font leur travail quoi, tout simplement. Ils vont pas aller chercher plus. Et... ça, c'est un truc qui m'a juste éclaté. C'est... ils travaillent dans des conditions de merde, mais ils ne se plaignent pas. Ils sont payés une misère, mais ils ne se plaignent pas. Ils acceptent.

Pour Jérôme, l'ouvrier de la construction regroupe un certain nombre d'attributs : résistant, peu regardant sur les conditions de travail, peu revendicatif, productif. Au-delà d'un certain cynisme dans ses propos, l'idée que Jérôme fait passer est que la priorité donnée au travail – au détriment de son propre bien-être – serait la caractéristique principale de l'homme ouvrier de chantier. Pourtant, si je continue l'analyse, je remarque que les conditions de travail offrent peu de possibilités de revendications, demandent un individu peu regardant, endurant, silencieux et offrent des options de subsistance limitées. Entrent alors en jeu les normes de virilité (Molinier, 2000b) qui servent à sublimer les contraintes et les souffrances des conditions de travail et se construisent sur un mépris de tout ce qui est associé au féminin et à l'homosexualité masculine (Lamamra, 2011).

Revenons sur les conditions de surgissement des normes de virilité dans l'univers moral des chantiers. Gérer une force de travail, c'est aussi la contrôler, pas seulement à travers des valeurs, mais aussi à travers le corps. Les problématiques liées au corps – le risque d'accident, l'importance des repas du vendredi et de fin de chantier, la sexualité – sont très présentes dans les discours des individus travaillant sur les chantiers. Ce n'est pas un hasard. Elles renvoient à une réalité de mise au travail du corps des travailleurs et travailleuses. Pour comprendre cela, il nous faut d'abord savoir comment se vivent les conditions de travail sur les chantiers en Suisse. Relevons d'abord le nombre élevé de morts, de maladies et d'accidents de travail – nous l'avons vu au

chapitre 1. Travailler tue, invalide, et ce plus régulièrement dans le secteur de la construction. Mais l'accident est-il une fatalité du secteur ? Il semble que non puisque – bien qu'on observe une légère reprise à la hausse depuis 2005 – le nombre de morts et d'accidents a clairement diminué entre les années 1990 et 2005. L'insécurité, elle, est une réalité qu'il convient de gérer. Pourtant, les mesures de sécurité mises en place sur les chantiers sont rarement discutées et négociées avec les ouvriers mais sont le plus souvent unilatéralement imposées par les directions et justifiées par des mesures techniques. C'est une réalité observée en France (Jounin, 2008) et qui se confirme dans mes observations de terrain en Suisse.

Le bruit, la poussière, la puissance écrasante des machines, la hauteur, le soleil, le port du casque (risque de blessures, projection et chute d'objets), la présence de garde-corps : la construction est un secteur à risque. Le chantier est un espace-temps hostile de production au sein duquel les corps se meuvent et se retrouvent façonnés par des gestes, des positions, des évitements, des étirements, des abaissements, des exercices d'équilibre. Par des résistances aussi : aux éléments, au soleil, au froid, à la chaleur, au bruit, au matériel, à la gravité. La relation tendue et quotidienne avec le danger moule les corps et incite à le braver. Cigarette à la bouche, corps robustes, épaules haussées par le froid... rien de ce que l'on voit n'est anodin. La force physique apparaît « comme un élément structurant de l'identité du bâtiment [...], comme une caractéristique masculine », alors que cette assignation est le produit « sociohistorique où genre et classe se font écho » (Gallioz, 2006b, p. 112). Soumis à des épreuves quotidiennes invisibilisées au nom de prétendues caractéristiques masculines, le corps de l'ouvrier de chantier est avant tout un corps de travail qui porte les traces de la dureté quotidienne, mais dont on doit savoir taire les peurs et les souffrances (Molinier, 2000b). Sur les chantiers, on ne valorise pas seulement les techniques et les savoir-faire mais également une attitude qui reproduit l'idée d'un univers hostile qu'il faudrait soumettre – ce à quoi on peut opposer l'idée qu'il s'agit aussi de conditions de travail à améliorer et de connaissances à valoriser. C'est d'ailleurs le témoignage de Luis, créateur de sol, à propos des produits qu'il utilise quotidiennement au travail. Il m'explique que les apprentis de son métier ne restent pas, car ils jugent les produits utilisés trop agressifs. Il clarifie que ces produits, bien qu'à première vue « corrosifs », sont approuvés par la Suva pour une utilisation professionnelle avec des gants et des lunettes de protection.

Ils [les apprentis CFC] sont tous partis. Ils n'arrivaient pas à supporter l'odeur. Parce que ces vapeurs, ça monte tellement qu'ils... parce qu'ils ont appelé la Suva, la Suva est venue. La Suva a vu et... ils ont vu qu'il n'y avait pas de problème, que tout était dans les normes.

Luis me parle des vapeurs, des odeurs, de corrosion. Des lunettes et des gants sont proposés et imposés comme mesures de sécurité dans la manipulation de ces produits. Mais ce sont les vapeurs des produits qui sont jugées toxiques par les travailleurs. Ces derniers doivent se protéger contre ce qu'ils touchent ou contre ce qui pourrait les toucher (éclaboussures), mais pas contre ce qu'ils respirent, alors même qu'il s'agit visiblement d'une préoccupation importante pour eux (les apprentis « ne restent pas », « ne s'adaptent pas », des personnes « développent des allergies », « n'arrivent pas à supporter l'odeur »). Nous pouvons reconnaître dans le discours de Luis la situation décrite par Nicolas Jounin (Jounin, 2006a) : les mesures de sécurité ne sont pas discutées avec les ouvriers, mais imposées par la direction. Selon l'anecdote de Luis, les apprentis jugeaient les produits non conformes, trop agressifs mais la législation (représentée par la Suva) les a jugés appropriés à l'usage tant qu'ils étaient manipulés avec des gants et des lunettes. Ainsi, pour les employeurs, il suffit de respecter la législation. Pour les apprentis ouvriers, la présence et la proximité de produits corrosifs, qu'ils respirent et sentent, engendrent souvent une préoccupation pour leur sécurité. Cette situation peut parfois les amener à interrompre leur formation. Les apprentis « sont tous partis », car, d'après Luis, ils n'ont pas supporté les conditions de travail que lui accepte d'endurer tous les jours. C'est aussi, et surtout, cela qu'il souligne : pour travailler, il faut surpasser le dégoût et la peur. Même les plus jeunes, les apprentis, n'y arrivent pas, alors que lui, grâce à son expérience, a dompté ces peurs. C'est aussi pour lui une façon de se positionner par rapport à sa place précaire et à son statut d'ouvrier sans qualification formelle, sans formation reconnue en dehors de l'entreprise pour laquelle il travaille.

À la question de la qualité de l'ambiance de travail, Luis commence par me dire qu'elle est bonne, mais que la compétition est présente. Certains travailleurs plus expérimentés refusent de partager leur savoir-faire avec les nouveaux arrivants. Lorsqu'un travailleur acquiert plus de responsabilités, des « jalousies » se manifestent. Pour soulever son incompréhension de telles attitudes, il dévalorise son travail et ses

compétences : comment être jaloux d'acquis dans un travail dont personne ne veut, qui n'a aucun prestige social ?

C'est un type de travail qui... c'est des gens qui n'ont pas eu d'autres opportunités dans la vie, ou qui ne savent pas faire autre chose dans la vie... Les personnes qui vont faire notre formation [CFC], c'est des personnes qui sont en VSO [voie secondaire à option : orientation scolaire qui ouvre le moins d'options après l'école obligatoire] ou qui n'avaient pas de capacités pour faire autre chose. Parce qu'une personne qui a le niveau intellectuel, elle ne va pas faire une ce type de formation.

Pour atténuer ce sentiment de déclassification sociale, Luis contre-balance cette situation – et celle des travailleurs comme lui qui n'ont pas de qualification reconnue – avec la réalité de son quotidien où aucun des apprentis qui sont passés dans son entreprise n'a terminé la formation («Aucun, jusqu'à aujourd'hui, aucun de ceux qui ont commencé cet été n'a été jusqu'à la fin. Parce que, au-delà d'être dur, c'est les gaz que tu respirez... Il y a des gens qui paient pour sniffer de la résine de cannabis. Moi, notre snif est gratuit »).

Face à une précarité de place, c'est donc la capacité à supporter des conditions de travail «dures», avec des produits fortement «toxiques» que Luis valorise. Sa compétence principale – au-delà de son savoir-faire professionnel – est sa capacité à supporter des conditions de travail pénibles, physiquement dégradantes, qui atteignent même une capacité vitale : le besoin de respirer. La métaphore de la résine de cannabis est poignante. Elle pourrait être tournée en d'autres mots : Luis («moi»), comme tous ses collègues («notre snif»), sublime ses sensations corporelles en travaillant. En d'autres mots, c'est ici une capacité à surmonter le dégoût et la peur («c'est les gaz que tu respirez») qui est mise en avant, tout comme le manque d'opportunité («pas de capacité pour faire autre chose»), la limitation du champ des possibles. C'est aussi une recherche de dignité qui est pointée par Luis qui se distingue d'autres métiers par des mots valorisés socialement («nous, on crée le sol») et présente comme une fierté (bien que subie) ce dépassement de soi dont lui et ses collègues sont capables (contrairement à ceux qui estiment que ce n'est «pas pour eux»). Dans l'histoire de Luis, on peut distinguer la manifestation de son *Eigensinn* (Lüdtke, 1991) comme une tactique (Certeau, 2014) face à un univers où son champ des possibles est restreint. En effet, malgré son peu de bagage scolaire, son manque

de formation, ses origines modestes et son maigre capital social, Luis a connu une ascension professionnelle qui lui permet non seulement de se présenter comme un ouvrier qualifié, mais également comme un chef d'équipe confirmé dans une entreprise renommée. Cela grâce à l'abnégation corporelle dont il a su faire preuve et à la maîtrise de ses sensations corporelles qu'il a su acquérir.

Mettre à distance la souffrance du corps ouvrier

Il semble que peu d'attention est donnée aux sensations et aux expériences corporelles des travailleurs. L'extrait d'entretien suivant avec un conducteur de travaux au sujet des infrastructures d'appui présentes sur le chantier, nous permet d'entrevoir les conditions de travail sur un chantier sous la responsabilité d'une entreprise générale de grande taille.

Alors, ça, c'est vraiment, c'est nos containers à nous [il me désigne l'emplacement où on est, au-dessus et à côté]. Donc ça, c'est vraiment chez ***. On a nos toilettes à nous [pour les conducteurs de travaux], qu'on a mis en place et ça [il me désigne un autre container], c'est des éléments qu'on met à disposition pour tous les ouvriers. Pour toutes les personnes qui viennent sur le chantier en fait. Chacun [chaque entreprise sous-traitante], normalement, est responsable de ses installations. Après, pour des questions sanitaires, on met à disposition quand même des sanitaires de chantier. Souvent, ce qu'on fait, tu vois ces TOITOI [toilettes chimiques mobiles], je ne sais pas si on les voit là, là-bas il y en a un, c'est des sanitaires, tu vois, genre ces petits blocs plastiques, là. Voilà. Mais bon, quand il fait froid, c'est mieux ça [le container où il travaille].

Ça, c'est chauffé ?

Ouais, c'est chauffé.

Il y a des normes, par exemple, à partir d'une certaine température, le chantier est bloqué ou des choses comme ça ?

Alors il y a... il y a des normes, mais ce n'est pas des normes par rapport aux hommes, c'est des normes par rapport à la technique. Par exemple, on ne peut pas couler de béton en dessous de 5 degrés, on ne peut pas couler des chapes en dessous de 5, peinture, dans ces eaux-là, 5, 10 degrés, ça dépend des peintures. Souvent, c'est limité plus par rapport à la technique que par rapport aux... typiquement, les terrassiers, ils n'ont aucune limite. Eux, ce qu'ils font, c'est bouger de la terre et il y

a parfois, ça m'est arrivé souvent sur un chantier, il y a eu deux hivers, il a fait genre -15, -20, il y avait une bise infernale, les mecs à -5, -10, ils étaient encore là, et quand c'est passé à -15, c'était invivable. Donc tout le monde est rentré chez lui.

Mais c'est qui, qui décide ?

C'est nous ou leur chef. [...] Au bout d'un moment, enfin, là, en l'occurrence, c'étaient eux qui avaient dit « Non, mais attends, nous on arrête » et nous on a dit « Ouais, c'est clair arrêtez »... C'était plus possible de travailler dans ces conditions.

Voici donc, ici, un aperçu des conditions de travail sur un chantier en Suisse. Les sanitaires pour les ouvriers ne sont pas chauffés et sont, le plus souvent, des cabines de toilettes chimiques mobiles, sans aucun confort, ni désinfection continue au long de la journée. Les conditions de travail en cas de températures extrêmes ne dépendent pas d'une volonté de préservation du bien-être ou de la santé du travailleur, mais bien des conditions de travail possible des matériaux. Si certaines entreprises, alors qu'elles sont responsables des infrastructures qu'elles mettent à disposition de leurs employé-es, n'estiment pas essentielle toute installation qui permettrait un minimum de confort et de qualité de travail pour ses employé-es (local chauffé pour les repas, toilettes décentes, accès à de l'eau courante), quel message l'entreprise passe-t-elle aux ouvriers et à ceux qui les encadrent ? Il me semble que nous sommes ici face à des questions de dignité et de considération humaine. Que signifie le fait qu'une entreprise estime qu'il n'est pas essentiel que ses employé-es aient besoin d'un minimum de confort pour travailler à l'extérieur et que toutes les personnes impliquées aient normalisé cet état de fait ? Revenant ici au lien entre virilité et souffrance au travail (Dejours, 2000 ; Molinier, 2000b), je rejoins les propos de Pascale Molinier pour qui « la virilité désigne l'expression collective et individuelle de la domination masculine » (2000b, p. 26). Pascale Molinier parle de virilité défensive, qu'elle oppose à la masculinité créatrice. Ce qui sépare les deux, c'est l'existence ou non de conditions sociales et éthiques d'un travail créatif : « la virilité défensive est un produit des rapports de domination qui se forment contre l'expression des singularités » (2000, p. 34). Dans son étude sur les infirmières (Molinier, 2000a), elle montre que la féminité n'est pas une essence, mais un travail (2000a, 2000b). Par analogie et en paraphrasant quelque peu l'auteure, je dirais

que, pour les travailleurs sur les chantiers, la masculinité n'est pas une essence, mais un travail de construction collective quotidien. En effet, il a été montré que les hommes expriment leur souffrance au travail par des plaintes sur les conditions de travail, sur l'encadrement, sur des «dénonciations des lacunes et des incohérences de l'organisation du travail», ce qui leur permet de maintenir une «position de maîtrise affichée» (Molinier, 2000b, p. 28) et c'est ce que je retrouve sur les chantiers et dans les principales plaintes des ouvriers. Pascale Molinier différencie la masculinité, qu'elle définit comme une performance qui sert à sublimer de mauvaises conditions de travail et à maintenir une préservation de soi dans les relations entre hommes et femmes, de la virilité, qui «est une construction collective contre la souffrance» (Molinier, 2000b, p. 41) et sert à mettre de la distance entre soi et des conditions de vulnérabilités psychiques ou physiques. La masculinité se construit dans un processus de recherche de dignité. La virilité est une performance contre le manque de dignité. Elle est un outil, non exclusif, de la masculinité et constitue une dimension importante de la construction de cette dignité ouvrière des chantiers (Lüdtke, 1991, 2016). La virilité se construit en compétition et en opposition avec les femmes. Elle fait sens au travail sur les chantiers et exclut femmes et hommes qui ne s'y plient pas, car ils menacent le bon déroulement du travail. La masculinité, elle, se construit plutôt en lien et en entente avec les femmes.

Pour reprendre les catégories morales relevées au cours de ce travail, je dirai que, pour se positionner et se faire voir comme un «bon travailleur», il faut savoir faire preuve de virilité et que cette virilité implique de mettre à distance des conditions de souffrances au travail et de se distinguer de la catégorie «femme» qui elle n'est pas conçue comme capable de cet exploit. Néanmoins, en ne remettant jamais en cause cette norme de virilité, ce sont aussi des compétences physiques, des compétences de résilience, d'endurance et de force qui sont effacées, oubliées. Le survol des conditions de travail des ouvriers de la construction que je viens d'opérer nous renseigne sur les «caractéristiques auxiliaires» (Hughes, 1993) attendues d'un-e ouvrier-ère de la construction. On attend de la personne qui occupe cette place qu'elle supporte des conditions de travail perçues comme menaçantes pour son intégrité corporelle et en fasse un atout en revendiquant une attitude virile dans des contextes et des situations appropriées. On attend d'elle qu'elle soit compétente, mais non qualifiée formellement. Ainsi, la glorification de cette attitude virile sert l'invisibilisation des conditions de

travail, mais également celle des compétences détenues par les travailleurs de la construction non diplômés. En effet, considérer une attitude virile comme un atout essentiel pour une position professionnelle donnée participe à occulter la richesse des savoir-faire empiriques et les compétences techniques acquises sur le terrain et nécessaires au métier. Les travailleurs non diplômés, par leur expérience quotidienne, développent une expertise et une capacité d'adaptation remarquables et recherchées. En focalisant l'attention sur l'attitude au travail, on néglige la valeur de cette intelligence pratique, de cette connaissance des matériaux, des techniques et des processus de construction qui ne se réduit pas à une simple exécution des tâches et qui n'est en rien liée à un genre masculin ou féminin. La faible présence des femmes dans la construction est donc en partie le reflet de cet aveuglement discursif sur les compétences et sur la valeur professionnelle de ceux et de celles qui occupent ces positions. L'unanimité autour de ces normes et de ces catégories – qui sont imposées par une précarité de position et de places, puis intégrées afin de pouvoir se positionner dans cet univers extrêmement catégorisé du gros œuvre – limite toute contestation ou réforme. Comment, en effet, aller à l'encontre de ce qui est imposé et partagé comme *naturel* à un univers de travail et non pas *construit* et intégré comme tel ?

La sphère privée comme soutien à la masculinité ouvrière

La virilité au travail peut avoir pour fonction de sublimer la souffrance. La masculinité, elle, renvoie à une recherche de dignité, de sens de soi (Lüdtke, 1991). Dans cette recherche de dignité, les femmes situées hors du travail occupent un rôle prépondérant. En effet, dans les entretiens, les femmes sont aussi racontées à l'extérieur du chantier. Les moments où l'on y parle spontanément des femmes ont principalement trait à la sphère domestique et privée et sont intrinsèquement liés à la trajectoire professionnelle des individus interrogés. C'est souvent elles qui ont motivé la décision de migration et parfois facilité l'installation en Suisse. Elles servent aussi, dans les discours des ouvriers, à se distancier de leur rôle et du virilisme qui y est associé.

Jorge travaille au Portugal lorsque des membres de sa famille installés en Suisse lui proposent de les rejoindre pour trouver un meilleur travail. Il s'installe quelque temps chez sa sœur où il aide à la gestion du ménage et de la conciergerie. Il travaille au noir, de temps en temps, sur des chantiers. Le reste du temps, il s'occupe de ses neveux. C'est

la rencontre avec sa femme, déjà établie en Suisse, qui décide Jorge à émigrer pour de bon et lui permet d'obtenir une situation de séjour légale et stable. Dès lors, il commence à travailler régulièrement sur les chantiers. C'est donc grâce à sa femme que Jorge acquiert les conditions structurelles et administratives pour accéder à un travail digne et légal. Cette anecdote dans le discours de Jorge n'est pas anodine car elle fait émerger un autre détail : lorsqu'il ne travaille pas sur les chantiers, Jorge dit assumer les tâches ménagères et de soin des enfants. Cette précision dénote, comme je l'ai évoqué précédemment, une distanciation de rôle vis-à-vis d'une image viriliste du travailleur dans le gros œuvre et une affirmation d'une masculinité que l'on sait jugée positive dans la société dominante (Dalibert, 2018).

Pour André, un grutier français, c'est également la rencontre avec sa future femme, une Suissesse, qui l'a poussé à démissionner de son travail en France pour s'installer en Suisse (« Ma femme voulait rester ici, elle ne voulait pas venir en France »). D'abord engagé en intérim, dans l'horlogerie, André se lasse rapidement du bas salaire qu'il gagne ainsi que des conditions de travail qui l'obligent à travailler régulièrement de nuit et les samedis. Il se tourne alors vers les boîtes d'intérim de la construction et trouve rapidement un contrat temporaire comme grutier. Il est engagé en fixe quelques années plus tard. Dans son récit, il parle spontanément de la tension constante qu'il vit au travail :

Le fait que je sois toujours concentré... C'est... comme je vous disais tout à l'heure, moi, je n'ai pas le droit à l'erreur, parce qu'en une fraction de seconde, je peux tuer un ouvrier, moi. Voilà, c'est ça. Chaque manœuvre est délicate, chaque... quand je ne vois pas, quand on me guide à la radio, quand on me dit stop, c'est stop, je ne dois pas continuer ou je ne dois pas... voilà, c'est... je suis tout le temps sur le qui-vive, quoi, c'est très important, c'est normal. Donc après, le soir, ce n'est pas facile de se relâcher tout de suite comme ça, en deux minutes, quoi. Il y a quand même... tout ça qui reste dedans... Et il faut que ça sorte, hein, quand même ! Non, non, j'ai du plaisir... déjà... rien que le fait de rentrer à la maison, de voir ma femme, mes enfants, déjà, ça, ça me fait du bien. J'ai passé un petit moment, là, avec ma petite famille, ça va déjà mieux, ça va bien. Et puis après, bah... surtout en été, en hiver je fais un peu autrement, en été, on va se faire un petit tour, une petite balade en forêt. On part avec le chien, ou moi avec mon fils, ou... il faut que j'aille me balader dans la forêt. Ça, elle sait ma femme. Ou elle le voit. Elle me regarde : « Tu veux aller faire un tour toi, hein. » [Il rigole.]

La maison, son épouse, les enfants, la forêt. André ressent le besoin du contact et de la complicité avec sa sphère privée pour se ressourcer. La femme reste associée à la sphère privée, au dévouement, au souci de l'autre, et cette sphère correspond au moment où l'ouvrier se détache de son rôle de travailleur. On la voit et on la sait travailler... ailleurs (pas sur le chantier). Faire entrer une autre catégorie de femme que celle idéalisée et sexualisée de la femme ou encore l'idée d'un compagnon homme (homosexualité) sur le chantier serait donc aussi y faire entrer une autre catégorie de soi qui pourrait mettre en danger la performance et le capital de virilité nécessaires au déroulement du travail et qui se construit en compétition et en opposition avec les « femmes » (en tant que catégorie morale). Néanmoins, le besoin de se distancier de cette performance est réel. La femme d'André apparaît ici comme le reflet de son état mental. « Elle sait, ou elle le voit. Elle me regarde » : c'est aussi à travers le regard de sa femme qu'André est vu comme un homme hors du travail vivant les effets du travail. Le regard de sa femme et de sa famille sur lui-même est décrit par André comme essentiel à son bien-être, à son équilibre. En reprenant la distinction de Pascale Molinier (2000) entre virilité défensive et masculinité créative, il est possible de penser que la masculinité créative d'André et de Jorge se manifeste dans leur sphère familiale. Elle vient équilibrer la virilité défensive qu'ils doivent montrer au travail et c'est ce qui leur permet de se construire une masculinité digne qui n'entre pas en conflit avec leurs conditions de travail.

LA DIFFICULTÉ DE FAIRE RECONNAÎTRE SES COMPÉTENCES : LE CAS D'ANDRÉ, UN GRUTIER FRANÇAIS

André, français, la cinquantaine, travaille en Suisse comme grutier dans une grande entreprise de construction et de gestion de chantiers. Sa trajectoire, d'abord typique d'un ouvrier qualifié, se complique avec sa migration en Suisse, où son capital social, à son arrivée, est très limité. Ses compétences ne sont pas tout de suite reconnues ni récompensées par un salaire qu'il juge à la hauteur. C'est par le travail temporaire qu'il accède progressivement à des postes mieux rémunérés, puis plus stables. Son parcours illustre les tensions et les obstacles rencontrés par les travailleurs qualifiés dans un contexte

migratoire. Il met en lumière les dynamiques de déclassement professionnel et de sous-reconnaissance des compétences.

Issu d'un milieu ouvrier, André grandit dans une commune urbaine proche de Paris. Il suit d'abord une trajectoire professionnelle ascendante en France. Il se forme au métier de maçon, comme son père, mais « n'aime pas trop ça ». Il va voir une conseillère en orientation qui l'inscrit dans une formation de grutier. Réticent au début, il finit par s'y plaire. Une fois sa formation de grutier en poche, il part à Paris rejoindre des amis et se fait engager dans une grande entreprise de construction française. Il y reste une dizaine d'années, ce qui lui permet d'obtenir la certification d'« ouvrier hautement qualifié ».

Son parcours prend un tournant lorsqu'il s'installe en Suisse après son mariage avec une Suissesse. Malgré un permis B de séjour valable cinq ans, renouvelable, sa transition vers le marché du travail suisse est marquée par une phase de déclassement. Il commence à travailler avec un contrat de placement temporaire dans l'horlogerie, en usine. Il est engagé au bout de trois mois, mais son salaire est très modeste, bien en deçà de ses qualifications. Il travaille la nuit et le samedi pour avoir un meilleur revenu. Cette expérience reflète une insertion précaire, caractéristique des travailleur·ses migrant·es dont les compétences ne sont pas immédiatement reconnues et qui commencent souvent leur carrière en Suisse par des secteurs moins réglementés.

Un an plus tard, André fait le tour des boîtes temporaires et décroche un contrat dans le gros œuvre en tant que grutier avec un salaire beaucoup plus élevé, mais toujours en dessous de ses qualifications et expérience. Il finit par se faire engager en fixe et reste dix ans dans cette entreprise de construction. Il travaille avec de petites grues avec télécommande et, le reste du temps, aide les maçons et participe aux travaux de coffrage. Bien qu'il manifeste un attachement sincère à sa profession (il dit « aimer beaucoup » son métier), les tâches répétitives et les conditions difficiles engendrent des problèmes de santé récurrents. André commence à avoir des problèmes de dos. Il se fait opérer.

Cette situation illustre la fragilité de la reconnaissance professionnelle pour ces ouvriers, même très qualifiés, où des connaissances tacites, basées sur l'expérience, restent conditionnées au maintien des performances physiques et à une ténacité psychologique. En effet, avant d'arriver à cette place, André fait de l'intérim pendant

longtemps. Son salaire horaire est plus élevé, mais il doit aussi faire plus d'efforts pour être reconnu dans son travail et contacté pour davantage de contrats. C'est après son mariage que sa perspective change et qu'il se met à chercher « du fixe ». Il souligne l'incertitude des contrats temporaires, aléatoires, les possibles problèmes de santé liés à sa profession, la saisonnalité du travail.

Après son opération, les travaux au sol lui sont déconseillés. Ne pouvant pas continuer à son poste, André demande alors à se faire licencier pour chercher du travail ailleurs, il aura ainsi droit au chômage. En effet, s'il quitte volontairement son emploi, il sera pénalisé par l'assurance chômage. Cette situation illustre les liens complexes que les ouvriers entretiennent avec leur direction, puisqu'en ne confrontant pas son employeur sur la situation (André doit éviter les travaux au sol, son poste requiert des travaux au sol. Soit il reste et met en danger sa santé, soit il part. Aucune possibilité d'adaptation de son poste n'est suggérée), il gagne des points sur le marché de l'emploi puisque ce dernier le recommandera. Son patron le recommande donc auprès d'une agence de travail temporaire. Il reste trois semaines au chômage puis est placé dans une grande entreprise de construction et de gestion de chantiers (une « entreprise sérieuse », « vu que j'étais un bon grutier ») pendant neuf mois comme temporaire, avant d'être engagé en fixe avec un contrat à durée indéterminée. C'est le contremaître qui le recommande auprès du directeur. Il y travaille depuis six ans au moment de l'entretien, mais continue à souffrir de problèmes de dos et d'arrêts maladie souvent longs.

André souligne que sa qualification et son expérience ne sont pas reconnues en Suisse. Sa classe de salaire ne correspond pas à celle d'un grutier avec un CFC et quinze ans d'expérience (qui est payé au même niveau qu'un chef d'équipe). André est militant syndical depuis plus de dix ans, ce qui reflète une tentative de réponse à cette sous-valorisation et aux inégalités qu'il perçoit autour de lui. Son métier (« toute la journée sur le qui-vive ») et sa situation lui causent une détresse psychologique que des balades régulières en forêt et le soutien familial atténuent, mais n'arrivent pas à effacer.

Le récit d'André illustre non seulement les défis que doivent affronter les migrants sur le marché du travail suisse, même s'ils maîtrisent la langue parlée sur le territoire, mais aussi une souffrance au travail qui va au-delà du physique. Le parcours d'André révèle une tension

constante entre la valorisation tacite de ses compétences sur le terrain et leur dévalorisation structurelle. Il met en évidence les défis spécifiques aux migrants dans le gros œuvre, oscillant entre déclassement, précarité et résilience, dans un système où la reconnaissance formelle reste conditionnée à des normes difficiles à atteindre.

C'est peut-être aussi pourquoi les femmes sont racontées à l'extérieur du chantier. Elles sont également projetées dans un idéal où elles sont plus qualifiées et peuvent prétendre à un métier plus prestigieux. Ces divisions reviennent à celles observées par Paul Willis (2011) chez les jeunes fils d'ouvriers anglais, à la différence qu'ici, il n'y a pas de dévalorisation des métiers intellectuels, mais plutôt une idéalisation. Cela est peut-être dû à la position différente des ouvriers interrogés dans cette recherche. Émigrés pour la plupart, ils sont en recherche de meilleures conditions d'existence en Suisse si bien que leur distinction de classe ne passe pas obligatoirement par cette opposition. À l'image de Bekim, qui a deux enfants dans son pays d'origine qu'il n'a pas encore réussi à faire venir en Suisse car ils sont majeurs. Au moment de l'entretien, il a entrepris des démarches pour faire venir son fils et sa belle-fille.

Bon, maintenant, j'ai une belle-fille aussi, une petite-fille, parce que mon fils s'est marié, j'ai ma belle-fille, cette année, j'essaie de la faire venir ici à l'université pour «langue française pour étrangers». Et je crois que j'ai reçu... on a fait la demande, mais je ne sais pas s'ils vont accepter.

J'espère que oui.

J'espère, parce qu'elle est intelligente, elle est jeune, 19 ans... Pourquoi rester nettoyeuse, alors qu'elle peut continuer les études? On a les mains pour faire, parce que mon fils, il travaille, moi, je travaille, on va s'engager un peu plus et elle... [pourra faire ses études].

Les hommes (ici Bekim et son fils) sont donc ceux qui se sacrifient dans un effort commun pour une ascension sociale qui partirait des femmes, plus jeunes. Le travail serait un lieu de souffrance où la femme n'aurait pas sa place. Lorsque les ouvriers évoquent les femmes, c'est donc également d'eux-mêmes qu'ils parlent, de leur humanité. Dans

un contexte de tension omniprésente, la sphère domestique, privée, où apparaît la femme, semble fortement liée à une recherche d'équilibre et de dignité.

Même lorsque l'on aborde les changements de mentalités sur le lieu de travail, les effets des attitudes au travail sur les attitudes domestiques sont soulignés, comme lorsque Nuno évoque les changements récents des attitudes valorisées par les supérieurs hiérarchiques sur les chantiers et leur lien avec la revendication d'un équilibre plus juste entre la sphère privée et la sphère professionnelle et d'une implication plus importante des hommes au sein des tâches du foyer.

Tu as beaucoup de générations sur le chantier et je pense que ces générations de chefs [les plus anciennes] sont en train de finir, les chefs de l'époque où c'était du «daï, daï, daï!» : tu ne réfléchis pas, mais il faut y aller, s'il faut travailler tous les jours jusqu'à 7 heures du soir, tu travailles tous les jours jusqu'à 7 heures du soir. Ils n'arrivent pas à comprendre que tu as autre chose aujourd'hui, dans la vie, que le travail. [...] Tu es quand même dans une vie, comment dire... plus active, après le travail. Tout le monde a quelque chose à faire. Les gens, à l'époque, ils s'intéressaient moins à partager du temps avec les enfants, alors qu'aujourd'hui... Aujourd'hui, je pense qu'un chef, il sort du boulot, il va s'occuper de ses enfants. Il va l'emmener au foot, il va... j'en sais rien, il va aller aux commissions avec sa femme et tout. Il y a septante ans en arrière, les hommes ne faisaient pas ça. Ils travaillaient, ramenaient la paie et puis... la femme, elle se démerdait... toute seule, donc.

Le monde du travail et l'univers domestique sont traditionnellement présentés comme clairement opposés, mais également comme clairement genrés. Une modification des mœurs est soulevée et revendiquée par Nuno dans la sphère privée des travailleurs de sa génération. Nuno pointe ainsi un changement de mentalités où les hommes auraient aussi une place dans le monde domestique et ne seraient pas totalement dévoués et définis par le travail. Cependant, il dit aussi que ce changement d'attitude est intrinsèquement lié à l'attitude au travail et au rapport au travail des «chefs», car ce sont eux qui ont le pouvoir de dicter le rythme de travail et d'évaluer l'engagement des travailleurs («Maintenant, tu commences à voir des gars [des chefs d'équipe et de chantier] beaucoup plus compréhensifs, exigeants, toujours, c'est clair, c'est aussi leur boulot, mais beaucoup plus compréhensifs avec ce que tu as dans la vie de tous les jours [les activités en dehors du temps de travail] »).

Le lien spontané entre attitude au travail et attitude «à la maison» n'est pas anodin, tout comme la présence des compagnes et des enfants dans les discours. Elle renvoie à une recherche de dignité, de sens de soi et à une opposition quasi automatique dans l'univers symbolique des ouvriers entre les femmes, l'univers domestique et le travail. Ainsi, avoir une femme sur le chantier, c'est faire entrer l'univers domestique dans le travail et devoir repenser ou renégocier sa recherche de dignité, de sens de soi. Alors que les femmes ouvrières interrogées par Beverley Skeggs (2015) élaborent des formes de statuts et d'autorité morale en se représentant comme naturellement prédisposées à s'occuper des autres, les hommes ouvriers, souvent en situation de double précarité de position (situation de migration et sans qualification), se représentent comme disposés à travailler dans des conditions présentées comme difficiles. Ils parviennent ainsi à élaborer des formes de statuts qui leur confèrent des privilèges relatifs dans l'espace étudié (comme les Portugais des chantiers que nous avons vus au chapitre 3), des responsabilités (comme les ouvriers sans diplômes reconnus qui deviennent «chefs») et une forme d'autorité morale (dignité masculine). Cette respectabilité des hommes se construit face à d'autres hommes, mais aussi face à d'autres femmes : les femmes sexualisées d'une part et les femmes protégées ou proches d'autre part. Elle n'est possible qu'avec l'existence de conditions de travail reconnues comme dangereuses et comme potentiellement dégradantes dans un contexte de compétition accrue.

J'ai déjà abordé cette idée : la virilité est avant tout une défense mobilisée contre la souffrance au travail. Une conduite virile est une conduite valorisée qui permet de justifier la violence (Dejours, 2000 ; Molinier, 2000b). Dans les métiers où les hommes sont majoritaires, la socialisation au travail passe par l'acceptation et par l'apprentissage des normes viriles : «apprendre la virilité revient à supporter les insultes, la rudesse, la peur, la pénibilité et la souffrance [...]. Les collectifs de travail jouent un rôle déterminant dans ces apprentissages, en enseignant les savoir-faire, mais aussi en brandissant la menace de la non-reconnaissance au sein du groupe des hommes, et donc d'un déclassement de fait dans le groupe dominé des femmes» (Lamamra, 2011, p. 337).

La virilité est une norme partagée qui place la catégorie homme au-dessus de la catégorie femme. Cette norme permet aux collectifs de travail de fonctionner en sublimant peur et souffrance au travail, tout en y trouvant la satisfaction et la dignité nécessaires à l'exercice du métier. La subjectivité du travail est un élément essentiel

dans la production de sens donné à son existence au travail (Bajard et Perrenoud, 2014; Bourdieu, 2003). Les travailleurs de la construction revendiquent un savoir-faire, un savoir-être, une spécificité de métier, des gestes. On est, comme pour les artisans d'art, loin du «travailleur aliéné» (Bajard et Perrenoud, 2014, p. 110). Cependant, lorsque les codes de la virilité se confrontent à une situation de rapports hiérarchiques, ils desservent le travailleur et peuvent aller jusqu'à lui faire perdre sa place – on l'a vu avec l'histoire de Sophie et de l'ouvrier qui l'a insultée. Les normes de virilité sont également remises en question dans la sphère privée, surtout chez les travailleurs plus jeunes. La virilité ne serait donc pas une stratégie défensive face à une place précaire, éprouvante, mais une tactique (Certeau, 2014) déployée dans des circonstances données qui peut donner lieu à des manifestations de violence symbolique (Bourdieu, 2003). Ainsi, l'incorporation par les ouvriers des normes de virilité pour sublimer la souffrance au travail perpétue le discours d'une virilité nécessaire pour la gouvernance (Hughes, 1981) des chantiers où les compétences tacites ne sont pas formellement valorisées ni reconnues. Les conditions d'imposition de normes viriles ne sont possibles que parce que ces normes sont valorisées et reproduites par la gestion du personnel et par les conditions de travail proposées. Selon Thompson (1988), les ouvriers disposent de peu de marge d'action pour modifier cette situation, car cela irait à l'encontre de leurs intérêts et pourrait entraîner la perte d'un avantage dans un contexte professionnel déjà précaire (Gallioz, 2009).

Ce peu de pouvoir se reflète jusque dans la formation professionnelle. En observant la féminisation de la formation professionnelle d'un métier fortement masculin, le métier de la viande, Isabelle Zinn (2016, 2019) note non pas une féminisation du métier dans son ensemble, mais une spécialisation de certaines tâches dirigées vers les femmes. Le «bon» boucher reste une figure masculine dans les représentations des professionnels: «L'arrivée de plus de femmes dans les métiers de la viande n'a [...] pas été accompagnée d'une interchangeabilité des individus au travail [...], mais renforce finalement une spécialisation fondée sur la différence supposée entre le féminin et le masculin» (Zinn, 2019, p. 66). Les conditions de travail, de réalisation de l'activité ont été repensées, certes, mais dans une optique de spécialisation sexuée des tâches. Ce type de solution est présentée par Everett Hughes comme commune dans l'élaboration d'une ségrégation sociale, car il s'agit d'éloigner les nouveaux profils des situations

les plus problématiques. Cela réduit ainsi la force des contradictions de statuts, mais ajoute des « nouvelles narrations à la superstructure de la ségrégation » (1993, p. 149 [je traduis]). J'ajoute qu'il ne s'agit pas seulement d'une glorification de la figure masculine. Lorsque la spécialisation se fait du haut vers le bas, sans prise en compte des attentes ou d'une revendication de dignification (Lüdtke, 1991, 2016) des tâches et de la profession, elle valorise des normes de virilité qui sont, finalement, utiles au gouvernement du travail, en permettant de reproduire des positions dominées dans un contexte donné, qui ne sont, dès lors, pas remises en question (ou difficilement).

Conclusion

L'automatisation de la production et la division du travail dans le secteur industriel ont aussi touché, dans une moindre mesure, le secteur de la construction. Dans un contexte d'impératifs de productivité et d'efficacité, les imprévus et les contretemps étant constants (météo, matériaux, équipes changeantes, etc.), l'organisation du travail sur les chantiers se veut souple et flexible. Elle requiert pour cela un agencement particulier des tâches à effectuer. Marcelle Duc a conceptualisé cette réalité par l'expression «organisation du travail à prescription floue». Elle explique que, dans ce cadre de production, la coopération entre les hommes est mobilisée et valorisée. Elle est nécessaire pour faire avancer le travail. Comment, alors, garantir la cohésion d'un système de production dans un environnement social où la coordination des tâches et la minimisation des risques lors d'interactions sont essentielles? En reproduisant des valeurs et en valorisant des attitudes.

Toute une série de travaux visent à cartographier l'espace du chantier et les enjeux macrosociaux qu'il soulève. Ils se sont intéressés à son évolution sociohistorique et technique ainsi qu'aux formes de formations existantes et valorisées dans le secteur. Ils se sont penchés sur le caractère transnational du travail de chantier et sur ses implications pour le droit du travail, les pratiques de recrutement et la protection des droits sociaux des ouvriers. Ils ont également étudié les pratiques transnationales d'insertion professionnelle et les formes migratoires

du travail. Les grandes questions qui se posent en sciences sociales lorsque l'on parle de construction et de chantier concernent la gestion de la main-d'œuvre et les questions de sa corporalité, l'organisation de la production, les rapports de pouvoir, la stratification par sexe, par nationalité ou par ethnie des ouvriers, les conditions de travail. L'apport de mon approche réside dans l'investissement de la dimension morale et culturelle de l'espace social des chantiers. C'est pourquoi je me suis intéressée aux représentations du travail et des travailleurs et des travailleuses selon la place occupée sur le lieu de travail et à leur structuration. Pour ce faire, j'ai utilisé des concepts théoriques ouverts (une boîte à outils théoriques, si je puis dire) et j'ai élaboré une méthodologie que l'on peut qualifier d'abductive. J'ai questionné les catégories morales dans le secteur de la construction et plus particulièrement dans le domaine du gros œuvre : quelles sont-elles et en quoi participent-elles à la pérennisation, à la reproduction et à l'acceptation d'un univers de travail organisé par la précarité de l'emploi, par la dureté des conditions de travail et par une faible reconnaissance des qualifications, qu'elles soient formelles ou issues de l'expérience ?

J'ai commencé par expliquer le cadre qui structure ce terrain : les politiques de l'emploi et une industrie fortement touchée par les fluctuations de l'emploi. J'ai montré que ce cadre est porteur d'un discours sur l'emploi et me suis intéressée à la manière dont les personnes qui évoluent au sein de ce cadre réinterprètent ce discours de façon qu'il prenne sens dans leur quotidien au travail. Ce que j'ai découvert, c'est que dans un contexte de valorisation de l'emploi et de différenciation institutionnelle entre chômeur et travailleur salarié au sein d'une industrie touchée par le chômage de façon régulière et cyclique, le risque d'inactivité s'est retrouvé délégué au secteur des services et aux travailleurs eux-mêmes. Dans la pratique, ces discours sur le statut en emploi se traduisent en trois catégories morales. Il s'agit du « bon travailleur », du travailleur « temporaire » et du « chômeur ». Ces catégories forment un métadiscours classificatoire sur les façons d'être au travail et vis-à-vis de l'emploi. Elles ont un effet sur les pratiques en venant justifier les classements opérés entre travailleur·ses dans l'univers moral du travail sur les chantiers. Elles sont des instruments de pouvoir et de domination et participent à naturaliser des rapports de force inégaux. En effet, elles sont différemment mobilisées selon la position sociale ainsi que selon la position occupée dans l'espace étudié. Les personnes qui ont le pouvoir d'engager les énoncent et en adaptent les dimensions. Ces

dimensions renvoient à un capital culturel attendu selon la place proposée : reconnaissance de la tâche, attitude positive vis-à-vis du travail, attitude investie, engagée et non revendicative. Les personnes engagées possèdent ce capital et se positionnent au quotidien vis-à-vis de ces catégories. Les personnes qui cherchent à se faire engager sont poussées à se positionner moralement par rapport à ces catégories et à ce capital attendu, cela afin d'être perçues et de se percevoir comme des travailleuses et des travailleurs qu'il vaut la peine d'embaucher.

J'ai ensuite relevé que, dans les propos des personnes qui travaillent sur les chantiers suisses, je retrouve souvent la référence à une nationalité comme s'il s'agissait d'une qualification en soi. L'exemple des travailleurs portugais décrit dans le chapitre 3 en est une illustration. En Suisse, un tiers des maçons sont d'origine portugaise. Il n'existe pas au Portugal de formation particulièrement orientée vers la maçonnerie ni de savoir-faire plus développé que dans un autre pays au même niveau d'industrialisation. En revanche, il existe une tendance – du moins européenne – à la fragmentation des collectifs de travail induite par l'usage de la sous-traitance en cascade, à la compression des coûts, à l'augmentation des besoins de profits et à un fonctionnement cyclique de crise. Tout cela pousse les agents du secteur à s'adapter au mieux aux conditions fluctuantes de production, afin de garantir une efficacité au travail qui assure un niveau de production satisfaisant. Il est question, ici, d'une structure de production difficilement « taylorisable » qui valorise « les temps de coordination » et la « gestion des interfaces » (Duc, 2002), d'une structure orientée et adaptée à la nature d'un marché marqué par un rythme cyclique, d'une structure qui reproduit des valeurs et des attitudes pour assurer sa cohésion. Cette efficacité, dans un contexte comme le travail de chantier, où la flexibilité et la souplesse règnent en maîtres, pousse à réinventer des formes de coopération efficaces, qui font sens et qui s'ancrent dans le quotidien. Le sentiment d'appartenance ethnique ou nationale en est une. Ainsi, lorsque l'on parle de « Portugais », d'« Albanais », d'« Italiens » ou de tout autre « groupe » dans le cadre de la construction, c'est d'abord un rapport au travail qui est mis en avant. Dans ce contexte, il s'agit de contraintes organisationnelles, dictées par une production industrielle, qui sont optimisées, grâce à des rapports de confiance créés au sein d'un groupe d'individus qui – par leurs pratiques de sociabilités et leurs dispositions (migratoires, professionnelles, sexuelles) – se prêtent particulièrement à des enjeux d'appartenance liés à une efficacité au travail. D'autre part,

j'ai également observé que l'importance, pour l'avancement du chantier, du rapport des travailleurs entre eux, ne repose pas principalement sur la qualité de ces rapports, mais plutôt sur le besoin de garder la face dans un contexte de rapport de force constant dû à une insécurité de position, liée à l'état de migration et au contrôle social engendré par la présence de collaborateurs avec qui ils entretiennent des liens plus ou moins forts. Je conclus donc que l'engagement de personnel répond à une recherche d'équilibre entre le rendement au travail et le rapport des employés entre eux et que l'embauche par cooptation est un moyen efficace pour y arriver. En effet, en intégrant des liens forts dans l'entreprise, on s'assure une confiance et une loyauté des travailleurs car les liens au travail se mélangent, s'imbriquent et interagissent avec les liens hors travail. Les différentes compétences développées par ces collaborations au travail sont invisibilisées par un discours sur la naturalisation par l'ethnisation des compétences.

J'ai observé qu'être une femme sur un chantier, c'est être en minorité, mais pas forcément dans une position dominée. Nous l'avons vu avec les femmes conductrices de travaux qui jouissent d'une place ambiguë : ni complètement dominée, ni complètement dominante. C'est l'appartenance à la catégorie femme qui sème le trouble, car c'est une catégorie qui est fortement liée à un corps sexualisé, mais surtout ostracisé. Et c'est là que nous découvrons que le corps est d'abord social : les catégories auxquelles l'on associe un corps sont posées *a posteriori*. La catégorie femme est d'abord une position sociale, ensuite un corps sur lequel on prend position. Les corps sont impliqués dans des pratiques discursives qui les produisent et les régulent (Butler, 2005). Le corps d'un homme ouvrier est construit dans les discours comme naturellement résistant – idée que le nombre élevé d'accidents, de rentes d'invalidité et de morts au travail vient pourtant infirmer. Les normes virilistes viennent sublimer cet état de fait et permettre au travail de se faire, malgré tout, avec un sentiment de dignité (Lüdtke, 1991, 2016). De la même façon, le corps de la femme n'est pas naturellement exclu des chantiers. Sa présence vient cependant remettre en question un ordre établi, demande une renégociation des normes conventionnelles de genre, une valorisation des compétences et des conditions de travail, ainsi qu'un changement dans le discours dominant sur l'idée de qualification. Des défis exigeants dans un univers de travail où les catégories morales qui structurent les positions de pouvoir et l'accès à la légitimité ne sont pas discutables, ni même questionnables sans mettre en danger les places des plus précaires

L'ambition de cette recherche était d'intégrer aux travaux de réflexion sur le retour en emploi une certaine compréhension des caractéristiques et logiques présentes au sein des organisations qui composent le marché de l'emploi, plus particulièrement dans le domaine du gros œuvre du bâtiment. Cela, car il s'agit d'un secteur où les différences de statuts, de genre et de nationalités sont exacerbées, où l'organisation est fortement hiérarchisée et où l'alternance avec des périodes sans travail est courante. En m'intéressant à la dimension morale de l'espace du travail, j'ai montré que cet espace est le reflet des normes valorisées dans cette organisation et que celles-ci sont sexuées, classées et racialisées. Les profils embauchés font écho à une réalité au travail et à un ordre d'interaction préétabli. Les profils recrutés ne doivent pas venir remettre en cause l'ordre moral qui prévaut dans un espace donné. La reconnaissance des dimensions de cet ordre est un capital qui fournit un avantage indéniable pour se faire recruter. La fragmentation, la segmentation, la hiérarchisation et la précarisation du domaine du gros œuvre ne sont pas remises en question et se reproduisent, car les catégories morales qui maintiennent en place cet ordre sont partagées par tous et toutes, peu importe leur position hiérarchique et leur type d'entreprise. Cette unanimité morale impose ces catégories comme universelles et légitimes, masquant les rapports de pouvoir qui les sous-tendent et maintenant une pression sociale et des sanctions symboliques et réelles à ceux et celles qui ne les intègrent pas.

Il serait intéressant de se pencher dorénavant sur la manière dont ces catégories sont reconnues et partagées par les membres d'un même groupe, ainsi que sur la façon dont elles peuvent être renégociées. Une des évolutions futures de ce travail serait l'«affinage» des catégories présentées ici et une investigation exhaustive des différenciations de statuts présents sur les chantiers suisses. Il serait également intéressant de les comparer avec la réalité des chantiers européens. De plus, une des limitations de cette recherche est de s'être cantonnée à la face visible du travail. Ses coulisses, notamment les dimensions ayant un lien avec le travail au noir, n'ont pas pu être étudiées et représentent un défi qu'il serait intéressant de relever.

Bibliographie

Ouvrages, articles et documents scientifiques

- Accardo, A. (2006). *Introduction à une sociologie critique. Lire Pierre Bourdieu*. Agone.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158.
- Ackermann, E., Moser-Brossy, D. (2007). *Évolution des effectifs des syndicats en 2006*. Union syndicale suisse (USS) [en ligne].
- Afonso, A. (2005). When the export of social problems is no longer possible: Immigration policies and unemployment in Switzerland. *Social Policy & Administration*, 39(6), 653-668.
- Afonso, A. (2006). Les métamorphoses de l'étranger utile. Internationalisation et politique d'immigration dans la Suisse du tournant néolibéral. *A contrario*, 4(1), 99-116.
- Amable, B. (2003). *The diversity of modern capitalism*. Oxford University Press.
- Anderson, B. (2006). *Imagined communities*. Verso.
- Avril, C., Cartier, M., Siblot, Y. (2019). Saisir les dynamiques de genre en milieu populaire depuis la scène du travail subalterne: introduction. *Sociologie du travail*, 61(3) [en ligne].
- Bajard, F., Perrenoud, M. (2014). « Ça n'a pas de prix »: diversité des modes de rétribution du travail des artisans d'art. *Sociétés contemporaines*, 91(3), 93-116.
- Baraud, A., Galhano, L., Hobeika, P. (2022). On the borders of class analysis: Questioning the demarcation of economic activity. In *Class boundaries in Europe*. Routledge, 236-253.
- Barnetta, I., Gerber, D. (2011). Entwicklung des Schweizer Immobilienmarktes Und die Rolle des Staates. *Die Volkswirtschaft*, 1^{er} mai, 54-58 [en ligne].
- Barron, P., Bory, A., Chauvin, S., Jounin, N., Tourette, L. (2016). State categories and labour protest: migrant workers and the fight for legal status in France. *Work, Employment and Society*, 30(4), 631-648.
- Barth, F. (1969). *Ethnic groups and boundaries: The social organization of cultural difference*, Allen & Unwin.
- BASS, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (2006). Étrangers, étrangères, chômage et assurance-chômage. *Politique du marché du travail*, 10(16). Publication du SECO.
- Baumberger, D. (2021). Les conventions collectives de travail résistent au changement structurel. *La Vie économique*. 2 juillet, 41-43 [en ligne].
- Beaud, S., Pialoux, M. (1999). *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*. Fayard.
- Berntsen, L. (2016). Reworking labour practices: On the agency of unorganized mobile migrant construction workers. *Work, Employment and Society*, 30(3), 472-488.
- Blumer, H. (1954). What is wrong with social theory? *American Sociological Review*, 19(1), 3-10.
- Boltanski, L., Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Gallimard.
- Bolzmann, C., Tabin, J.-P. (2020). Statut d'étranger et aide sociale. In J.-M. Bonvin, V. Hugentobler, C. Knöpfel, P. Maeder, U. Tecklenburg (dir.), *Dictionnaire de politique sociale suisse*. Seismo.

- Bosch, G. (2012). Building chaos or Cooperation – Scenarios of the future development of the construction industry. *CLR News, Construction in the year 2020*, 4, 15-20.
- Bosch, G., Philips, P. (2003). *Building chaos: An international comparison of deregulation in the construction industry*. Routledge.
- Bourdieu, P. (1980). *Le sens pratique*. Minuit.
- Bourdieu, P. (1984). Espace social et genèse des « classes ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, 52(1), 3-14.
- Bourdieu, P. (2003). *Méditations pascaliennes*. Seuil.
- Bourdieu, P. et Passeron, J.-C. (2012). *Les héritiers. Les étudiants et la culture*. Minuit.
- Bowen, G. A. (2006). Grounded theory and sensitizing concepts. *International Journal of Qualitative Methods*, 5(3), 12-23.
- Bühlmann, F., Ménard, B. (2023). Les habits neufs du capitalisme suisse: comment la financiarisation transforme les entreprises. In I. Sainsaulieu, J.-P. Leresche (dir.), *C'est qui ton chef?! Sociologie du leadership en Suisse*. PPUR.
- Bureau international du travail (OIT) (2023). *La fixation des salaires par le biais de la négociation collective*. *Tour d'horizon*. OIT [en ligne].
- Butler, J. (2005). *Trouble dans le genre (Gender trouble). Pour un féminisme de la subversion*. La Découverte.
- Byrne, J., Clarke, L., Van Der Meer, M. (2005). Gender and ethnic minority exclusion from skilled occupations in construction: A Western European comparison. *Construction Management and Economics*, 23(10), 1025-1034.
- Campinos-Dubernet, M. (1984). La rationalisation du travail dans le BTP: un exemple des limites du taylorisme orthodoxe. *Formation Emploi*, 6(1), 79-89.
- Campinos-Dubernet, M., Grando, J.-M. (1984). Le BTP de 1945 à 1980: les évolutions progressives des conditions d'emploi et de travail. *Formation Emploi*, 6(1), 25-34.
- Campinos-Dubernet, M., Grando, J.-M. (1988). Formation professionnelle ouvrière: trois modèles européens. *Formation Emploi*, 22(1), 5-29.
- Canton de Vaud (2016), Service de l'emploi, Statistique Vaud, *Bulletin mensuel du marché du travail, Situation du marché du travail dans le canton de Vaud à fin février 2016* [en ligne].
- Caro, E., Berntsen, L., Lillie, N., Wagner, I. (2015). Posted migration and segregation in the European construction sector. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(10), 1600-1620.
- Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Fayard.
- Certeau, M. de. (2014). *L'invention du quotidien. I, Arts de faire*. Gallimard.
- Chauvin, S., Garcés-Mascareñas, B., Kraler, A. (2013). Working for legality: Employment and migrant regularization in Europe. *International Migration*, 51(6), 118-131.
- Chauvin, S., Le Courant, S., Tourette, L. (2021). Le travail de l'irrégularité. Les migrant-e-s sans papiers et l'économie morale de l'emploi. *Revue européenne des migrations internationales*, 37(1 et 2), 139-161.
- Commission fédérale pour les questions de migration (CFM) (2013). *Séjours temporaires pour activité lucrative en Suisse* [en ligne].
- Cortesi, S., Imdorf, C. (2013). Le certificat fédéral de capacité en Suisse. Quelles significations sociales pour un diplôme hétérogène? *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, hors-série 4, 91-108.
- Cremers, J. (2011). *In search of cheap labour in Europe: Working and living conditions of posted workers*. International Books (CLR Studies 6).
- Cremers, J. (2022). Invisible but not unlimited – migrant workers and their working and living conditions. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 28(2), 285-289.
- Cremers, J., Donders, P. (2004). *The free movement of workers in the European Union: Directive 96/71/EC on the posting of workers within the framework of the provision of services*;

- its implementation, practical application and operation*. Reed Business Information (CLR Studies 4).
- Cremers, J., Janssen, J. (2006). *Shifting employment. Undeclared labour in construction*. International Books (CLR Studies 5).
- Dalibert, M. (2018). Les masculinités ethnoracialisées des rappeur-ses dans la presse. *Mouvements*, 4, 22-28.
- David, T., Mach, A., Lüpold, M., Schnyder, G. (2015). *De la «forteresse des Alpes» à la valeur actionnariale. Histoire de la gouvernance d'entreprise suisse (1880-2010)*. Seismo.
- Dejours, C. (2000). Différence anatomique et reconnaissance du réel dans le travail. *Les Cahiers du genre*, 29(1), 101-125.
- Deloitte. (2022). *GPoC 2021. Global Powers of Construction 2021*. Deloitte Spain [en ligne].
- Delon, M. (2019). Des «Blancs honoraires»? Les trajectoires sociales des Portugais et de leurs descendants en France. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 228(3), 4-28.
- Demazière, D., Dubar, C. (1997). E. C. Hughes, initiateur et précurseur critique de la Grounded Theory. *Sociétés contemporaines*, 27(1), 49-55.
- Denave, S., Renard, F. (2019). Des corps en apprentissage. Effets de classe et de genre dans les métiers de l'automobile et de la coiffure. *Nouvelles Questions féministes*, 38(2), 68-84.
- Deppierraz, R. (2023). *Résiliation du contrat d'apprentissage, réentrée, statut de certification. Résultats pour la formation professionnelle initiale duale (AFP et CFC), édition 2023*. OFS [en ligne].
- Duc, M. (2002). *Le travail en chantier*. Octares.
- Eichenberger, P. (2016). *Mainmise sur l'État social. Mobilisation patronale et caisses de compensation en Suisse (1908-1960)*. Alphil/Presses universitaires suisses.
- Eichenberger, P., Mach, A. (2011). Organized capital and coordinated market economy: Swiss business interest associations between socio-economic regulation and political influence. In C. Trampusch, A. Mach (dir.), *Switzerland in Europe*. Routledge.
- Elias, N. (2018). *La société des individus*. Pocket.
- Fibbi, R. (2010). *Les Portugais en Suisse*. Distrib.: OFCL, Diffusion des publications fédérales.
- Fibbi, R., Mugglin, L., Iannello, L., Bregoli, A., Wanner, P., Ruedin, D., Efonayi-Mäder, D., Marques, M. (2023). «*Que des locataires!*» *Participation politique des résident-e-s espagnols et portugais à Genève et Neuchâtel*. Université de Neuchâtel/Swiss Forum for Migration and Population Studies (SFM).
- Fidolini, V. (2019). L'hétéronormativité. In Fondation Copernic (dir.), *Manuel indocile de sciences sociales*. La Découverte.
- Fillieule, O., Monney, V., Rayner, H., Blanchard, P. (2019). *Le métier et la vocation de syndicaliste. L'enquête suisse*. Antipodes.
- Flückiger Y. (1998). The labour market in Switzerland: the end of a special case?, *International Journal of Manpower*, 19(6), 369-395.
- Flückiger, Y. (2005). Le changement du contexte économique international et les transformations du marché du travail. In H. Mahnig (dir.), *Histoire de la politique de migration, d'asile et d'intégration en Suisse depuis 1948*. Seismo.
- Flückiger, Y., Ramirez, J. (2003). Positions hiérarchiques et ségrégation par origine en Suisse. In H.-R. Wicker, R. Fibbi, W. Haug (dir.), *Les migrations et la Suisse. Résultats du Programme national de recherche «Migrations et relations interculturelles»*. Seismo.
- Forde, C., MacKenzie, R., Ciupijus, Z., Alberti, G. (2015). Understanding the connections between temporary employment agencies and migration. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 31(4), 357-370.
- Forde, C., MacKenzie, R., Robinson, A. (2008). Help wanted? Employers' use of temporary agencies in the UK construction industry. *Employee Relations*, 30(6), 679-698.

- Foucault, M. (1975). *Surveiller et punir. Naissance de la prison*. Gallimard.
- Galhano, L. (2009). *Élèves portugais, écoles suisses. Entre malaises et incompréhensions : analyse d'un phénomène en mutation*. Université de Genève, Faculté des sciences économiques et sociales.
- Galhano, L. (2020). Nacionalidade e recrutamento : O caso dos operários portugueses no setor da Construção na Suíça francófona. In V. B. Pereira (dir.), *Em (Re)Construção : elementos para uma sociologia da atividade na indústria da construção em Portugal*. Universidade do Porto, Faculdade de Letras.
- Gallioz, S. (2006a). *Des femmes dans les entreprises du bâtiment. Une innovation en clair-obscur*. Thèse de doctorat. Université d'Evry-Val d'Essone.
- Gallioz, S. (2006b). Force physique et féminisation des métiers du bâtiment. *Travail, genre et sociétés*, 16(2), 97-114.
- Gallioz, S. (2007). La féminisation des entreprises du bâtiment : le jeu paradoxal des stéréotypes de sexe. *Sociologies pratiques*, 14(1), 31-44.
- Gallioz, S. (2009). La féminisation dans les entreprises du bâtiment : une normalisation sociale des comportements ouvriers masculins ? *Cahiers du genre*, 47(2), 55-75.
- Geerolf, F. (2011). Une économie des bulles immobilières. *Regards croisés sur l'économie*, 9, 36-45.
- Gianettoni, L., Guilley, E., Blondé, J., Déjussel, M., Foretay, T., Gross, D. (2023). Les parcours de formation professionnelle au prisme du sexisme et de l'homophobie : Lavinia Gianettoni [et al.]; Premier rapport de recherche, novembre 2023. *LIVES working paper*, 99 [en ligne].
- Gianettoni, L., Simon-Vermot, P., Gauthier, J.-A. (2010). Orientations professionnelles atypiques. Transgression des normes de genre et effets identitaires. *Revue française de pédagogie*, 173, 41-50.
- Goffman, E. (1963). *Stigma. Notes on the management of spoiled identity*. Prentice-Hall.
- Goffman, E. (2008). *Les rites d'interaction*. Minuit.
- Goffman, E. (2015). *La mise en scène de la vie quotidienne, I, La présentation de soi*. Minuit.
- Gordon, J., Campinos-Dubernet, M. (1988). Grande-Bretagne : la mise en cause du système des métiers ? *Formation Emploi*, 22(1), 58-82.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*. 78(6), 1360-1380.
- Granovetter, M. S. (1974). *Getting a job : A study of contacts and careers*. Harvard University Press.
- Granovetter, M. S. (2000). *Le marché autrement. Les réseaux dans l'économie*. Desclée de Brouwer.
- Granovetter, M. S. (2003). La sociologie économique des entreprises et des entrepreneurs (trad. Ashveen Peerbaye et Pierre-Paul Zalioi). *Terrains & Travaux. Cahiers du département de sciences sociales de l'ENS de Cachan*, 4(1), 167-206.
- Guillaumin, C. (1992). *Sexe, race et pratique du pouvoir. L'idée de nature*. Côté femmes.
- Handelszeitung Top-500-Listen. (2021). *Top 500- Die grössten Unternehmen in der Schweiz und in Liechtenstein 2020*. Ringier Axel Springer Schweiz.
- Haug, W., Wanner, P. (2005). *Migrants et marché du travail. Compétences et insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère en Suisse*. Recensement fédéral de la population 2000 vol. 6. OFS [en ligne].
- Hirata, H., Kergoat, D. (2017). Rapports sociaux de sexe et psychopathologie du travail. *Travailler*, 37(1), 163-203.
- Hirata, H., Rogerat, C. (1988). Technologie, qualification et division sexuelle du travail. *Revue française de sociologie*, 29(1), 171-192.
- Hughes, E. C. (1981). *Men and their work*. Greenwood Press.

- Hughes, E. C. (1993). *The sociological eye : Selected papers*. Transaction Books.
- Hughes, E. C. (1996). Le drame social du travail. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 115(1), 94-99.
- Jollien, D. (2012). *Dictionnaire du maçon*. Monographic SA.
- Jones, B., Wood, S. (1984). Qualifications tacites, division du travail et nouvelles technologies. *Sociologie du travail*, 4, 407-421.
- Jounin, N. (2004). L'ethnisation en chantiers. Reconstructions des statuts par l'éthique en milieu de travail. *Revue européenne des migrations internationales*, 20(3), 103-126.
- Jounin, N. (2006a). La sécurité au travail accaparée par les directions : quand les ouvriers du bâtiment affrontent clandestinement le danger. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 165(5), 72-91.
- Jounin, N. (2006b). Les travailleurs immigrés du bâtiment entre discrimination et précarité. L'exemple d'une activité externalisée : le ferrailage. *La Revue de l'Ires*, 50(1), 3-25.
- Jounin, N. (2006c). *Loyautés incertaines les travailleurs du bâtiment entre discrimination et précarité*. Thèse de doctorat. Université Paris 7.
- Jounin, N. (2008a). *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*. La Découverte.
- Jounin, N. (2008b). Humiliations ordinaires et contestations silencieuses : la situation des travailleurs précaires des chantiers. *Sociétés contemporaines*, 70(2), 25-43.
- Katz, J. (2007). *The invention of heterosexuality*. University of Chicago Press.
- Kaufmann, P., Körber, A. (2007). L'industrie suisse de la construction : évolution cyclique et problèmes structurels. *La Vie économique*. 1^{er} novembre, 36-40 [en ligne].
- Kelley, C. (2017). Building power : how organized labor is shaping industrial relations in the changing Swiss construction industry. Université de Zurich.
- Lamamra, N. (2011). La formation professionnelle en alternance, un lieu de transmission des normes de genre ? *Psychologie du travail et des organisations*, 17(4), 330-345.
- Lamamra, N., Fassa, F., Chaponnière, M. (2014). Formation professionnelle : l'apprentissage des normes de genre. *Nouvelles Questions féministes*, 33(1), 8-14.
- Lamamra, N., Hertz, E., Messant, F., Roux, P. (2019). Discipliner les corps dans des métiers de production et de service. *Nouvelles Questions féministes*, 38(2), 6-15.
- Lamamra, N., Moreau, G. (2016). Le Certificat fédéral de capacité : la fin d'une centralité ? *Formation emploi*, 133, 101-120.
- Lamont, M. (1992). *Money, morals, and manners : The culture of the French and the American upper-middle class*. University of Chicago Press.
- Lamont, M., Molnár, V. (2002). The study of boundaries in the social sciences. *Annual Review of Sociology*, 28, 167-195.
- Laranjo Marques, J. C. (2008). *Os portugueses na Suíça : Migrantes europeus*. Imprensa de ciências sociais.
- Leamer, E. E. (2008). *Macroeconomic patterns and stories*. Springer Science & Business Media.
- Leamer, E. E. (2015). Housing really is the business cycle : What survives the lessons of 2008-09 ? *Journal of Money, Credit and Banking*, 47(S1), 43-50.
- Lechien, M.-H., Siblot, Y. (2019). «Eux/nous/ils» ? Sociabilités et contacts sociaux en milieu populaire. *Sociologie*, 10(1) [en ligne].
- Lendaro, A., Imdorf, C. (2012). The use of ethnicity in recruiting domestic labour : A case study of French placement agencies in the care sector. *Employee Relations*, 34(6), 613-627.
- Lüdtke, A. (1991). La domination au quotidien. «Sens de soi» et individualité des travailleurs en Allemagne avant et après 1933. *Politix*, 4(13), 68-78.

- Lüttke, A. (2016). La domination comme pratique sociale. *Sociétés contemporaines*, 99-100(3), 17-63.
- Luhmann, N. (2001). Confiance et familiarité : problèmes et alternatives. *Réseaux*, 108(4), 15-35.
- Luhmann, N. (2006). *La confiance. Un mécanisme de réduction de la complexité sociale*. Economica.
- Lüthi, C. (2015). Construction (industrie). In *Dictionnaire historique de la Suisse* (DHS), version du 22.07.2015, trad. de l'allemand [en ligne].
- Mach, A., Schnyder, G., David, T., Lüpold, M. (2006). Transformations de l'autorégulation et nouvelles régulations publiques en matière de gouvernement d'entreprise en Suisse (1985-2002). *Swiss Political Science Review*, 12(1), 1-32.
- Mach, A., Trampusch, C. (2011). Swiss trade unions and industrial relations after 1990 : A history of decline and renewal. In C. Trampusch, A. Mach (dir.), *Switzerland in Europe*. Routledge.
- MacKenzie, R., Forde, C. (2009). The rhetoric of the "good worker" versus the realities of employers' use and the experiences of migrant workers. *Work, Employment and Society*, 23(1), 142-159.
- MacKenzie, R., Forde, C., Robinson, A., Cook, H., Eriksson, B., Larsson, P., Bergman, A. (2010). Contingent work in the UK and Sweden: Evidence from the construction industry. *Industrial Relations Journal*, 41(6), 603-621.
- Madureira Pinto, J. (2018). Trabalho e trabalhadores da Construção Civil: Recapitulação de resultados e novas hipóteses de investigação. In S. Gomes et al. (dir.), *Desigualdades Sociais e Políticas Públicas—Homenagem a Manuel Carlos Silva*. Edições Humus.
- Madureira Pinto, J., Queirós, J. (2010). *Ir e voltar : Sociologia de uma colectividade local do Noroeste Português (1977-2007). Estratégia observacional e análise da economia, migrações e relação com a escola*. Edições Afrontamento.
- Madureira Pinto, J., Queiroz, M. C. (1996). Flexibilização da produção, mobilidade da mão-de-obra e processos identitários na Construção Civil. *Sociologia – Problemas e Práticas*, 19, 9-29.
- Madureira, P., Queiroz, M. C. (1990). Lugares de classe e contextos de aprendizagem social. *Cadernos de ciências sociais*, 8(9), 131-143.
- Mahnig, H. (dir.) (2005). *Histoire de la politique de migration, d'asile et d'intégration en Suisse depuis 1948*. Seismo.
- Marques, J. C., Góis, P. (2008). Pratiques transnationales des Capverdiens au Portugal et des Portugais en Suisse. *Revue européenne des migrations internationales*, 24(2), 147-165.
- Maruani, M. (1989). Statut social et modes d'emplois. *Revue française de sociologie*, 30(1), 31-39.
- Maruani, M., Reynaud, E. (1993). *Sociologie de l'emploi*. La Découverte.
- Merckx, V. (2016). Exécution des mesures d'accompagnement : des améliorations sont possibles. *La Vie économique*, 7 juillet, 40-42 [en ligne].
- Mesure, M. (2018). Du salarié détaché au salarié exploité : la lutte syndicale européenne dans le secteur de la construction. *Mouvements*, 95(3), 150-155.
- Mills, C. W. (2006). *L'imagination sociologique*. La Découverte.
- Molinier, P. (2000a). Travail et compassion dans le monde hospitalier. *Les Cahiers du genre*, 28(1), 49-70.
- Molinier, P. (2000b). Virilité défensive, masculinité créatrice. *Travail, genre et sociétés*, 3(1), 25-44.
- Monteiro, B. (2018). On "race", racism and "class racism" : Research notes on Portuguese migrants in the construction industry. In B. Monteiro, F. Garba (dir.), *Masons and maids. Classe, gender and ethnicity in migrant experience*, 18, 113-127, SSIIM Paper Series.

- Monteiro, B., Galhano, L. (2020). Linguagens de estaleiro : Regimes de valor e categorias do entendimento na indústria da Construção na região de Lisboa. In V. B. Pereira, *Em (re)construção. Elementos para uma sociologia da atividade na indústria da construção em Portugal*. Faculdade de Letras da Universidade do Porto.
- Monteiro, B., Queirós, J. (2009). Entre cá e lá. Notas de uma pesquisa sobre a emigração para Espanha de operários portugueses da construção civil. *Configurações. Revista de sociologia*, 5(6), 143-173.
- Morlok et al. (2015). *Les sans-papiers en Suisse en 2015*. B, S, S. Volkswirtschaftliche Beratung [en ligne].
- Moulier Boutang, Y. (1998). Le salariat bridé, constitution du salariat et contrôle de la mobilité du travail. Soutenance. *Actuel Marx*, 1(23), 171-187.
- Neuwirth, E. B., Smith, V. (2010). *The good temp*. Cornell University Press.
- Oesch, D. (2008). Les syndicats en Suisse de 1990 à 2006. Stratégies, fusions et évolution de leurs effectifs. *USS-Dossier* 51.
- Oesch, D. (2011). Swiss trade unions and industrial relations after 1990 : A history of decline and renewal. In C. Trampusch, A. Mach (dir.), *Switzerland in Europe*. Routledge.
- Oeser, A. (2016). Penser les rapports de domination avec Alf Lüdtke. *Sociétés contemporaines*, 99-100(3), 5-16.
- Office fédéral de la statistique (OFS) (2020). *Participation des femmes au marché du travail de 2010 à 2019*. OFS [en ligne].
- Office fédéral de la statistique (OFS) (2022). *Synthetic indicator of the recruitment challenges (2004-2021)*. 24.02.2022. OFS [en ligne].
- Office fédéral de la statistique (OFS) (2023). *Entreprises marchandes selon la division économique et la taille de l'entreprise (2011-2019)*. OFS [en ligne].
- Office fédéral de la statistique (OFS) (2023b). *Entreprises marchandes selon la division économique et la taille de l'entreprise (2011 à 2021)*. 24.08.2023. OFS [en ligne].
- Office fédéral de la statistique (OFS) (2024). *Syndicats et autres organisations de travailleurs. Nombre de personnes affiliées (1960-2022)*. 12.01.2024. OFS [en ligne].
- Office fédéral de la statistique (OFS) (2024a). *Taux de places d'apprentissage (2012-2021)*. 09.01.2024. OFS [en ligne].
- Office fédéral de la statistique (OFS). (2008). *La population étrangère en Suisse*. OFS [en ligne].
- Ogien, A. (2011). Créativité de l'objet, inventivité des données. L'imagination sociologique dans et pour l'enquête de terrain. In B. Olszewska, S. Laugier, M. Barthélémy, *Les données de l'enquête*. Presses universitaires du Septentrion.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), OECD.Stat, Base de données sur la syndicalisation [en ligne].
- Orloff, A. S. (1993). Gender and the social rights of citizenship : The comparative analysis of gender relations and welfare States. *American Sociological Review*, 58(3), 303-328.
- Paul, R. (2022). *The political economy of border drawing : arranging legality in European labor migration policies*. Berghahn Books.
- Pelizzari, A. (2006). Emploi précaire et stratégies de crise. Une analyse qualitative des comportements salariaux. *Articulo – Journal of Urban Research* [en ligne], 2.
- Pelizzari, A. (2014). Les conséquences du vote anti-immigration sur les relations de travail. *Chronique internationale de l'IRES*, 147, 82-95.
- Pelizzari, A. (2017). Les syndicats et le débat sur la « préférence nationale » : vers un nouveau régime migratoire ? *Chronique internationale de l'IRES*, 158(2), 56-71.
- Pereira, V. (2023). Naissance d'un stéréotype et d'une opposition. Le bon travailleur portugais et les migrants extra-européens. *Hommes et migrations*, 1341, 37-45.
- Pereira, V. B. (2020). *Em (re)construção. Elementos para uma sociologia da atividade na indústria da construção em Portugal*. Faculdade de Letras da Universidade do Porto.

- Piguet, E. (2004). *L'immigration en Suisse. Cinquante ans d'entrouverture*. PPUR.
- Piguet, E., Mahnig, H. (2000). *Quotas d'immigration : l'expérience suisse*. Bureau international du travail.
- Pointet, M.-C. (2008). L'indice suisse des prix de la construction, un reflet conjoncturel. *La Vie économique*, 1^{er} mai, 40-43 [en ligne].
- Polanyi, K. (2004). *La grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*. Gallimard.
- Portilla, A. (2019). La race du patron : hiérarchies professionnelles et ethnicisation pratique sur le marché du travail « informel » aux États-Unis. *La Nouvelle Revue du travail*, 14 [en ligne].
- Preisser, M. (2018). *Évolution des effectifs des syndicats en 2017*. Union syndicale suisse (USS) [en ligne].
- Preisser, M. (2021). *Évolution des effectifs des syndicats en 2020*. Union syndicale suisse (USS) [en ligne].
- Preisser, M. (2023). *Évolution des effectifs des syndicats en 2022*. Union syndicale suisse (USS) [en ligne].
- Queirós, J., Monteiro, B. (2016). *Trabalhos em curso. Etnografia de trabalhadoras portuguesas da construção civil em Espanha*. Deriva.
- Renahy, N. (2016). Le village dans l'usine. Trajectoires ouvrières et mises à distance de la hiérarchie. *Sociétés contemporaines*, 99-100(3), 65-80.
- Rich, A. (1981). La contrainte à l'hétérosexualité et l'existence lesbienne. *Nouvelles Questions féministes*, 1, 15-43.
- Rivoal, H. (2017). Virilité ou masculinité ? L'usage des concepts et leur portée théorique dans les analyses scientifiques des mondes masculins. *Travailler*, 38(2), 141-159.
- Rodriguez, N. (2004). "Workers Wanted" : Employer recruitment of immigrant labor. *Work and Occupations*, 31(4), 453-473.
- Rüegger, S., Ackermann, E. (2012). *Évolution des effectifs des syndicats en 2011*. Union syndicale suisse (USS) [en ligne].
- Santo, I. E. (2013). *Du clandestin au citoyen européen. Quand les immigrés portugais font figure de travailleurs (France, 1962-2012)*. Thèse. EHESS.
- Sayad, A. (2006). *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité. L'illusion du provisoire*. Raisons d'agir.
- Sayad, A. (2014). *La double absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*. Seuil.
- Scrinzi, F. (2010). Masculinities and the international division of care : Migrant male domestic workers in Italy and France. *Men and Masculinities*, 13(1), 44-64.
- Scrinzi, F. (2013). *Genre, migrations et emplois domestiques en France et en Italie. Construction de la non-qualification et de l'altérité ethnique*. Pétra.
- Secrétariat d'État à l'économie (SECO) (2008). *Examen de la situation actuelle dans le domaine de la location de services (loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services, LSE), rapport*. SECO.
- Secrétariat d'État à l'économie (SECO) (2017). *La situation sur le marché du travail en décembre 2016*. SECO [en ligne].
- Skeggs, B. (2015). *Des femmes respectables. Classe et genre en milieu populaire*. Agone.
- Suva (2021). *Statistique des accidents LAA 2021* [en ligne].
- Tabin, J.-P. (2011). Les évolutions de l'assurance chômage. Le rôle du mouvement syndical. *Chronique internationale de l'IRES*, 129, 24-34.
- Tabin, J.-P., Probst, I., Waardenburg, G. (2008). Accidents du travail : la régularité de l'improbable. *¿Interrogations ?*, 6, 131-149.
- Tabin, J.-P., Togni, C. (2013). *L'assurance chômage en Suisse. Une sociohistoire (1924-1982)*. Antipodes.

- Thiel, D. (2007). Class in construction: London building workers, dirty work and physical cultures. *The British Journal of Sociology*, 58(2), 227-251.
- Thiel, D. (2012). *Builders: Class, gender and ethnicity in the construction industry*. Routledge.
- Thompson, E. P. (1988). *La formation de la classe ouvrière anglaise*. Gallimard.
- Timbeau, X. (2014). Immobilier et cycle économique: ce que nous apprend la Grande Récession. *Revue d'économie financière*, 115(3), 41-68.
- Trampusch, C. (2020). Social partners' policy reactions to migration in occupational labour markets: The case of the Swiss construction industry. *European Journal of Industrial Relations*, 26(2), 157-172.
- Wagner, I. (2015). The political economy of borders in a "borderless" European labour market. *Journal of Common Market Studies*, 53(6), 1370-1385.
- Wagner, I. (2018). *Workers without borders: Posted work and precarity in the EU*. ILR Press.
- Wanner, P. (2004). Intégration professionnelle des populations d'origine et de nationalité étrangères en Suisse. *Revue européenne des migrations internationales*, 20(1), 33-45.
- Wanner, P., Steiner, I. (2018). Une augmentation spectaculaire de la migration hautement qualifiée en Suisse. *Social Change in Switzerland*, 16.
- Weber, B.A. (2001). Le chômage en Suisse dans les années nonante. *La Vie économique*, 6, 4-9.
- Weber, F. (1989). *Le travail à-côté. Étude d'ethnographie ouvrière*, INRA-EHESS.
- Weber, M. (1995). *Économie et société*. Pocket.
- Weber, M. (2014). Les trois types purs de la domination légitime (trad. Élisabeth Kauffmann). *Sociologie*, 5(3), 291-302.
- Wicker, H.-R., Fibbi, R., Haug, W. (dir.) (2003). *Les migrations et la Suisse. Résultats du Programme national de recherche « Migrations et relations interculturelles »*. Seismo.
- Widmer, F. (2007). Stratégies syndicales et renouvellement des élites: le syndicat FTMH face à la crise des années 1990. *Swiss Political Science Review*, 13(3), 395-431.
- Willis, P. E. (2011). *L'école des ouvriers. Comment les enfants d'ouvriers obtiennent des boulots d'ouvriers*. Agone.
- Wittig, M. (1980). La pensée straight. *Questions féministes*, 7, 45-53.
- Wyss, M., Gazareth, P., Iglesias, K. (2009). Quand le travail ne permet pas de vivre selon les standards d'une société d'abondance. Précarité du travail et pauvreté en Suisse. In S. Kuztner, M. Nollert, J. M. Bonvin (dir.), *Armut trotz Arbeit. Die neue Arbeitswelt als Herausforderung für die Sozialpolitik*. Seismo, 74-92.
- Zinn, I. (2016). La formation professionnelle au service de la division sexuelle du travail. L'exemple du métier de la viande en Suisse. *Formation emploi*, 133 (1), 199-214.
- Zinn, I. (2019). Les épreuves corporelles des bouchers et des bouchères. *Nouvelles Questions féministes*, 38(2), 51-67.

Textes de loi

- Accord entre la Confédération suisse, d'une part, et la Communauté européenne et ses États membres, d'autre part, sur la libre circulation des personnes. Conclu le 21 juin 1999. Entré en vigueur le 1^{er} juin 2002 (état au 15 décembre 2020) (= ALCP; RO 2002 1529).
- Convention collective de travail pour la retraite anticipée dans le secteur principal de la construction (CCT RA). Conclue le 12 novembre 2022 (dernière modification le 10.03.2025) et Convention complémentaire XIII à la CCT RA du 5.11.2024, entrée en vigueur le 1.4.2025.
- Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse, état au 1^{er} mai 2019 (= CN 2019-2022, du 3 décembre 2018).

- Loi fédérale complétant le code civil suisse (Livre cinquième : Droit des obligations), du 30 mars 1911 (état au 1^{er} janvier 2022) (= CO; RO 27 321).
- Loi fédérale sur l'assurance chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 25 juin 1982 (état au 1^{er} janvier 2024) (= loi sur l'assurance chômage, LACI; RO 1982 2184).
- Loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail, du 28 septembre 1956 (état au 1^{er} janvier 2016) (= LECCT; RO 1956 1645).
- Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration, du 16 décembre 2005 (état au 15 octobre 2023) (= LEI; RO 2007 5437).
- Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services, du 6 octobre 1989 (état au 1^{er} janvier 2024) (= LSE; RO 1991 392).
- Ordonnance sur l'assurance chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 31 août 1983 (état au 1^{er} août 2025) (= OACI; RO 1983 1205).
- Ordonnance sur la formation professionnelle, du 19 novembre 2003 (état au 1^{er} avril 2022) (= OFPr; RO 2003 5047).
- Ordonnance sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne et ses États membres, entre la Suisse et le Royaume-Uni, ainsi qu'entre les États membres de l'Association européenne de libre-échange, du 22 mai 2022 (état au 1^{er} avril 2023) (= OLCP; RO 2002 1741).
- Ordonnance sur le service de l'emploi et la location de services, du 16 janvier 1991 (état au 1^{er} septembre 2023) (= OSE; RO 1991 408).

Articles de presse

- Bruno Marazzi cède son entreprise. *Le Temps*, 24 mai 2006 (Thomas Thöni), Genève [en ligne].
- Christian Bubb: «Ensemble, Zschokke et Batigroup ont la taille critique pour se développer hors de Suisse». *Le Temps*, 19 novembre 2005 (Daniel Eskenazi), Genève [en ligne].
- Construction: des cadres créent une organisation d'employés. *L'AGEFI*, 19 juin 2014 [en ligne].
- Deux géants fusionnent. *L'Impartial*, 16 novembre 2005 (ATS), La Chaux-de-Fonds, 24.
- Gabarits posés pour Implenia. *24 Heures*, 16 novembre 2005 (ATS), Lausanne, 7.
- Le bâtiment sera boosté. *L'Impartial*, 19 février 2009 (Virginie Giroud), La Chaux-de-Fonds, 4.
- Le mariage entre Zschokke et Batigroup a commencé. *Le Temps*, 31 janvier 2006 (Daniel Eskenazi), Genève [en ligne].
- Top 100: Das sind die Umsatzriesen unter den Schweizer Firmen. *Handelszeitung*, 23 juin 2021 (Ralph Pöhner), Zurich [en ligne].
- Zschokke: «Genève demeure une anomalie». *Tribune de Genève*, 31 janvier 2006 (Élisabeth Eckert Dunning), Genève, 10.
- Zschokke pose sa dernière pierre: Implenia naît. *Le Temps*, 3 mars 2006 (Marie-Laure Chapatte), Genève [en ligne].

Table des matières

Sommaire	5
Remerciements	7
Avant-propos	9
Introduction	15
1 Le gros œuvre: précarité de l'emploi, risques et manque de reconnaissance	23
La gestion d'un chômage programmé	26
La location de services dans le secteur	28
L'influence de la législation sur les modalités de séjour	30
Une forte précarisation du secteur (années 1990 à aujourd'hui)	34
Fragmentation des statuts de la main-d'œuvre	43
Renouvellement de la main-d'œuvre	47
Un taux terriblement élevé d'accidents et de maladie du travail	49
Une représentation syndicale en perte de pouvoir	51
2 Une différenciation morale des travailleurs et des travailleuses	61
L'avantage moral de l'emploi	64
Les images du travailleur, les frontières du chômage	68
Le « bon »: un étalon d'évaluation	69
<i>Le discours sur la qualification</i>	70
<i>L'importance de la représentation de soi</i>	78
<i>Faire corps avec l'entreprise: incorporer la morale</i>	84
Le « temporaire »: détaché mais affilié	88
<i>Une position instable et instabilisante</i>	95
<i>Temporaire fixe et temporaire occasionnel</i>	97
<i>Tactiques de différenciation: la réputation</i>	98
Le « chômeur »: son utilité symbolique	100
<i>Être au chômage et être chômeur: de la rhétorique au classement social</i>	101
<i>Des catégories qui révèlent des rapports de force</i>	104

<i>Le besoin de se positionner par rapport aux catégories morales</i>	105
<i>Le « chômeur » est un homme</i>	109

3 Naturaliser des compétences en les assignant à une nationalité	117
Le recrutement par cooptation : un enjeu de gouvernance	122
Neutraliser la capacité de freinage et gérer les rapports de force	122
La confiance et son effet de discipline	128
Façonné par une sociabilité tournée vers le pays d'origine	136
Des assignations communautaires apparemment sans conflits majeurs	141
4 Le rôle des performances de virilité dans l'effacement des compétences ouvrières	149
La hiérarchie symbolique des corps	150
La femme sur le chantier : l'assistante	153
La femme sur le chantier : la « conducteur » de travaux	155
La femme dans l'univers moral du chantier : un fantasme partagé	161
Un masculin qui colle à la peau : survol de la littérature	165
Conditions structurelles d'organisation du recrutement et du travail	166
Le corps féminin remet en cause l'autorité du corps ouvrier masculin	169
Discrimination à l'embauche et manque d'attrait professionnel	169
Le corps ouvrier masculin : valorisé ici, dévalorisé là	171
Le face-à-face des corps ouvriers genrés	172
Les « caractéristiques auxiliaires » des ouvrier-ères de la construction	173
La valorisation morale du CFC	173
Autant de femmes sur les chantiers que d'ouvriers (temporaires) avec un CFC ?	174
Le privilège viril	182
La construction du privilège viril sur les chantiers	184
Mettre à distance la souffrance du corps ouvrier	189
La sphère privée comme soutien à la masculinité ouvrière	192
Conclusion	203
Bibliographie	209

