



HAL
open science

Humiliations ordinaires et contestations silencieuses

Nicolas Jounin

► **To cite this version:**

Nicolas Jounin. Humiliations ordinaires et contestations silencieuses: La situation des travailleurs précaires des chantiers. Sociétés contemporaines, 2008, 70 (2), 10.3917/soco.070.0025 . hal-01822190

HAL Id: hal-01822190

<https://hal.science/hal-01822190>

Submitted on 16 Aug 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

HUMILIATIONS ORDINAIRES ET CONTESTATIONS SILENCIEUSES

La situation des travailleurs précaires des chantiers

Nicolas Jounin

Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.) | « Sociétés contemporaines »

2008/2 n° 70 | pages 25 à 43

ISSN 1150-1944

ISBN 9782724631296

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2008-2-page-25.htm>

Pour citer cet article :

Nicolas Jounin, « Humiliations ordinaires et contestations silencieuses. La situation des travailleurs précaires des chantiers », *Sociétés contemporaines* 2008/2 (n° 70), p. 25-43.

DOI 10.3917/soco.070.0025

Distribution électronique Cairn.info pour Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.).

© Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.). Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Nicolas Jounin

HUMILIATIONS ORDINAIRES ET CONTESTATIONS SILENCIEUSES

La situation des travailleurs précaires des chantiers

DOSSIER

Résumé : Maintenus durablement dans un statut d'emploi précaire, les travailleurs du bâtiment doivent endurer de multiples humiliations : mensonges, agressivité verbale, moqueries, surnoms ou insultes racistes, etc. De telles humiliations sont permises par le statut relégué de leurs cibles, et dans le même temps elles entretiennent ce statut, fonctionnant comme des « pense-bêtes » rappelant la menace liée à la précarité de l'emploi. S'ils s'affrontent rarement à leurs employeurs de manière directe, en revanche les travailleurs du bâtiment entretiennent une résistance souterraine qui prend les voies du retrait et de la défection.

« Pénurie de main-d'œuvre » : c'est l'expression qui désigne fréquemment la situation de l'emploi dans le secteur du bâtiment. Expression patronale en réalité, lourde de sous-entendus rarement interrogés par ceux qui la relaient. Ce que l'on entend peu par exemple, c'est que la « pénurie » n'est pas une nouveauté : Francis Bouygues y consacrait un texte en 1964 (in Campagnac et Nouzille, 1988 : 498-501) et l'on pourrait remonter au-delà. On peut alors s'étonner : comment un tel problème peut-il être aussi longtemps présenté comme tel sans être résolu ? Puisqu'il n'y a dans le bâtiment aucun *numerus clausus*, comment se fait-il que les entreprises n'aient pas encore trouvé les réponses adéquates à ce qu'elles appellent pénurie et rendu le secteur plus attractif (développement de la formation, augmentation des salaires, amélioration des conditions de travail et de la sécurité de l'emploi...) ?

Or, dès qu'on s'aventure sur ce terrain, on perçoit un blocage : pour les entreprises, les travailleurs du bâtiment ne valent pas plus que ce qu'ils reçoivent déjà. Et si les entreprises peuvent se permettre de ne pas donner plus, c'est qu'au fond, comme disait un responsable de ressources humaines d'un grand groupe en entretien, « *on trouvera toujours les bras pour faire le travail* ». Le discours de la pénurie consisterait donc moins à déplorer un réel déficit de main-d'œuvre qu'à se plaindre des travailleurs que le bâtiment utilise effectivement, en se référant à un ouvrier idéal toujours absent. Les politiques actuelles de main-d'œuvre ne sont alors vues que comme des pis-aller, des expédients, en attendant d'avoir trouvé mieux. Les travailleurs utilisés sont eux-mêmes des expédients, ce sont ceux qu'une représentante de la Fédération française du bâtiment (rattachée au Medef) désigne en entretien comme des « *troupeaux d'immigrés* » qui

ne sont pas la « *solution* ». Aussi peut-on dire que le discours de la pénurie masque et justifie dans un même mouvement la relégation continue de toute une frange de travailleurs. Il jette sur eux un voile d'illégitimité, dont se saisissent les conduites racistes du quotidien.

C'est justement le quotidien des chantiers que veut décrire cet article, en reprenant les résultats d'une recherche fondée principalement sur neuf mois d'observation participante dans des chantiers de gros œuvre franciliens (comme ouvrier intérimaire ou stagiaire) et une cinquantaine d'entretiens semi-directifs (notamment avec des ouvriers).

Il s'agira d'analyser les ressorts et les conséquences de la précarité de certains travailleurs du bâtiment, majoritairement immigrés et intérimaires. Maintenus durablement dans un statut sans garantie, ces travailleurs doivent endurer de multiples humiliations : mensoignes, agressivité verbale, moqueries, surnoms ou insultes racistes, etc. De telles humiliations sont permises par le statut relégué de leurs cibles, et dans le même temps elles entretiennent ce statut, fonctionnant comme des « *pense-bêtes* ». Elles prennent souvent la forme de « *conduites de mise à part revêtue du signe de la permanence* », autrement dit du racisme selon la définition de Colette Guillaumin (2002 [1972] : 110).

Mais le terme de « *mise à part* » peut ici prêter à confusion. Il peut laisser entendre que le groupe racisé est mis de côté, devenant en quelque sorte un appendice inutile du corps social. Si le discours raciste prétend cela, c'est pour justifier au contraire une mise à contribution, une exploitation économique. Et c'est là que le bât blesse pour les employeurs du bâtiment, car c'est en fuyant cette mise à contribution que les travailleurs précaires contestent leur situation. Soumis, réduits au silence sur les chantiers, ils ne peuvent guère lutter que par les voies du retrait et de la défection (l'*exit*, selon les catégories d'Hirschman [1972]). S'ils s'affrontent rarement à leurs employeurs, en revanche ils entretiennent à part une révolte qui justifie les menus sabotages comme les désertions définitives.

Proposant de définir le racisme comme une « *conduite* » (de mise à part) « *revêtue d'un signe* » (celui de la permanence), C. Guillaumin refuse de le cantonner dans une « *infrastructure* » matérielle aussi bien que dans une « *superstructure* » idéologique. Mais, reconnaissant s'être principalement intéressée à la « *face mentale des rapports de pouvoir* » (1992 : 11), elle ne donne que peu d'indications sur la manière d'analyser des terrains, tels les lieux de travail, où ce qui se dit est relié en permanence à ce qui se fait, et sur la manière

Soumis, réduits au silence sur les chantiers, ils ne peuvent guère lutter que par les voies du retrait et de la défection.

d'articuler ces deux niveaux. Dans son article « *Sur la notion de minorité* »¹, elle propose cependant cet enchaînement : « *L'un des prérequis de la relation qui produit le racisme (la pratique et le discours de l'exclusion et de la domination) est la possibilité matérielle (économique, coercitive...) de contrôler la relation d'abord, et de la légitimer ensuite* » (1985 : 103).

Contrôler d'abord : on verra comment s'y prennent les utilisateurs de main-d'œuvre du bâtiment, notamment lorsqu'ils mettent en œuvre une fidélisation qui n'élimine pas la précarité, et lorsqu'ils relèguent certaines origines et en favorisent d'autres (relativement). *Légitimer ensuite* : chacun a sa petite idée sur les attitudes de telle ou telle origine (ou de telle ou telle couleur), ou du moins connaît les petites idées en circulation. Au-delà des formules de justification, le langage peut être utilisé (à travers l'insulte, la moquerie...) comme moyen de *rappel à l'ordre*. Contrôle, légitimation, rappel à l'ordre : il faudra y ajouter la question de la *subversion* de la relation par les minoritaires – quand bien même ce serait pour dire qu'elle est fragile et parcellaire – sans laquelle on ne pourrait envisager le changement social, ni comprendre certaines pratiques et rationalisations majoritaires.

MÉTHODES D'ENQUÊTE

Cet article repose sur un travail de terrain effectué dans le cadre d'une recherche de doctorat entre 2001 et 2004, et constitué de :

1) Douze mois d'observation participante. Pendant neuf mois, j'ai travaillé comme intérimaire ou stagiaire ouvrier sur divers chantiers, dans diverses entreprises (entreprises générales et sous-traitantes en ferrailage) et divers métiers (manœuvre, coffrage, ferrailage)². Dès le départ, afin d'intégrer la sous-traitance et l'intérim dans une logique d'ensemble de gestion de la main-d'œuvre, il a été décidé de considérer que le chantier, et non l'entreprise, devait être l'unité pertinente de l'enquête. Si l'on élimine quelques courtes missions d'intérim, j'ai observé six chantiers, pendant trois à huit semaines chacun. Sur deux d'entre eux, introduit comme stagiaire, j'étais connu comme observateur ; sur les autres, seuls quelques proches collègues connaissaient mes objectifs. Outre des observations sur l'organisation du travail au quotidien et les relations pratiques et verbales entre acteurs des chantiers, l'observation participante a permis d'accumuler des conversations informelles venant s'ajouter aux entretiens enregistrés. Les notes de terrain ont été prises quotidiennement.

1/ Dans ce terme parfois équivoque de « *minorité* », C. Guillaumin dégage un « *noyau constant* » de sens : « *celui de l'incapacité – ou de la non-totale capacité – juridique et coutumière* » (1985 : 102). Noyau qu'elle étouffe plus loin, en désignant à l'inverse la majorité « *par la prétention à, et une proximité plus grande aussi bien : à l'universalité (en ce qui concerne les formes idéologiques), à la disposition meilleure des moyens d'intervention sur le réel, à la liberté d'action comme à la multiplicité des choix possibles pour les individus impliqués* » (ibid. : 106).

2/ S'y ajoutent trois mois de formation en coffrage et ferrailage en lycée professionnel.

2) Une cinquantaine d'entretiens. Quelques-uns exploratoires avec des syndicalistes (syndicats patronaux et de salariés), des institutionnels (ministère de l'Équipement, Inspection ou Médecine du travail...). Et surtout avec des personnels, agissant à différents niveaux, de gestion de la main-d'œuvre : responsables de ressources humaines des principaux groupes ; cadres de chantier (chefs de chantier et conducteurs de travaux) ; et, principalement, commerciaux d'intérim et ouvriers du bâtiment.

3) Le traitement de seconde main de statistiques, sur le bâtiment d'un côté (notamment les plaquettes *Formation, qualification et emploi dans le BTP* du ministère de l'Équipement), et l'immigration de l'autre (données du recensement de 1999). S'y ajoute le traitement direct d'un fichier du personnel d'une entreprise générale (trois cents salariés), permettant d'établir des discriminations en défaveur des immigrés non européens.

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

Quant à la littérature sociologique sur le bâtiment, elle est lacunaire. Le secteur, jugé trop archaïque, a été laissé de côté par la sociologie du travail des « Trente glorieuses ». Il faut attendre la crise du fordisme et le début des années 1980 pour que le bâtiment soit étudié de manière approfondie. Autour du Plan construction architecture du ministère de l'Équipement, plusieurs chercheuses lui consacrent alors des recherches qui restent des références (par exemple Campinos-Dubernet, 1984 ; Tallard, 1986 ; Campagnac, 1992). Mais à partir de la seconde moitié des années 1990, le passage de ces chercheuses à d'autres objets d'étude ne s'est pas accompagné d'une relève.

■ CONTRÔLER LA RELATION : PRÉCARISATION ET DISCRIMINATION

Les logiques qui seront décrites ici concernent surtout les travailleurs les moins qualifiés et/ou valorisés des chantiers de gros œuvre, c'est-à-dire (pour s'arrêter à un critère de métier) principalement des ferrailleurs et des manœuvres et (pour élargir la signification de ce critère) des immigrés maghrébins et ouest-africains. Néanmoins, la limite n'est pas tranchée entre ces travailleurs, qui cumulent les facteurs de fragilité sociale (comprenant parfois jusqu'à l'interdiction d'être là, quand il s'agit de sans-papiers), et d'autres qui les rencontrent de manière plus clairsemée : les sociologies de la précarité nous ont habitués à ne voir que des continuums, et non une séparation étanche (Castel, 1995 ; et plus précisément par rapport à l'organisation productive : Durand, 2004). Il reste que l'introduction des discriminations dans cette précarité diffuse change la donne, barrant le paysage de frontières, coupures, « plafonds » et autres notions manifestant une discontinuité qui se voudrait radicale.

■ PRÉCARISATION

Tant du point de vue du travail que de celui du séjour, la précarité doit être distinguée de l'instabilité. Ce qui est décisif dans la situation des ouvriers du bâtiment, ce n'est pas le turn-over effectif (par exemple, nombre de personnes licenciées, ou expulsées du territoire), mais la *menace* du renvoi.

Du point de vue du séjour tout d'abord, on remarquera qu'en ce qui concerne les sans-papiers, les mesures d'expulsion, même plus fréquemment prononcées et exécutées – on en compte moins de 10 000 en 2003 et près de 20 000 en 2005 – ne semblent pas entamer le « stock » de sans-papiers (Brun, 2005). Ce « stock », de 150 000 à 300 000 personnes probablement, reste suffisamment conséquent et réapprovisionné pour fournir une main-d'œuvre à divers secteurs économiques, dont le bâtiment. L'expérience commune des sans-papiers est donc moins celle de l'expulsion effective que de la peur de l'arrestation. Quant aux étrangers ayant obtenu des papiers, ceux notamment qui ont un titre de séjour d'un an, ils ne sont pas pleinement tirés d'affaire : l'autorisation de séjour est une faveur réversible, et une étude montre que le non renouvellement n'est pas qu'un cas d'école, puisque environ une demande de renouvellement sur cinquante est refusée (Thierry, 2001). Certes ce taux est faible, mais la menace n'est pas insignifiante : elle n'a pas besoin d'être massivement mise à exécution – elle cesserait alors d'être menace et deviendrait châtement – pour être efficace, pour faire ressentir aux individus la fragilité de leur situation et les contraindre dans leurs comportements.

Du point de vue du travail ensuite, on se cantonnera à l'analyse de l'intérim. Entre 30 et 60 % des salariés des chantiers observés étaient intérimaires, et notamment trois quarts des ferrailleurs sous-traitants et la quasi-totalité des manœuvres. Dans les pratiques illégales mais routinières des entreprises de travail temporaire (ETT) gît un faux paradoxe. D'un côté, ces entreprises font en sorte que les missions n'aient pas de dates fixes, afin de pouvoir renvoyer l'intérimaire à tout moment, ce dont elles ne se privent pas. Cependant, d'un autre côté, beaucoup d'intérimaires travaillent longtemps, parfois des années durant et sans interruption, avec la même ETT, la même entreprise utilisatrice ou le même chef de chantier. Ces intérimaires là, cruciaux pour les entreprises car plus fiables, restent renvoyables à tout moment ; ils sont assujettis par l'espoir de conserver une position relativement favorable à l'intérieur même de la précarité.

Tant du point de vue du travail que de celui du séjour, la précarité doit être distinguée de l'instabilité.

Dans ce cadre, qui contrôle la situation ? En amont, pour ce qui concerne les titres de séjour, on dira que ce sont le législateur, le ministère de l'Intérieur, les préfectures ; pour ce qui concerne le travail, on évoquera les politiques des grandes entreprises, qui recourent à l'externalisation de la main-d'œuvre et contraignent les intermédiaires, par leurs exigences et par les prix bas auxquels elles traitent, à des pratiques illégales. Mais qui gère au quotidien la double précarité, du séjour et du travail ? Qui se charge de valoriser l'« avantage comparatif » que cette précarité octroie à une certaine catégorie de main-d'œuvre ? Qui recrute, qui décide de renvoyer les intérimaires ? Ce sont les commerciaux des agences d'intérim, mais aussi, au niveau du chantier, les conducteurs de travaux, les chefs de chantier, les chefs d'équipe, et même certains ouvriers qualifiés embauchés à qui l'on confère des fonctions de contrôle des intérimaires. La décentralisation de la gestion de la main-d'œuvre délègue ainsi une part du contrôle de la situation – et la part la plus visible – à des relais ayant des positions plutôt basses dans l'organisation productive. Au quotidien, l'ouvrier intérimaire s'affronte à son chef, à son commercial d'intérim ; il a rarement accès aux commanditaires et aux politiques qui déterminent les formes d'emploi. Le développement de l'intérim, en permettant que la menace de la perte d'emploi devienne quotidienne, d'une part radicalise la discipline, et d'autre part consolide le pouvoir de contrainte des petits supérieurs hiérarchiques, cristallisant à ce bas niveau les humiliations et les colères.

■ DISCRIMINATION

Il n'est pas possible ici de montrer comment s'articulent ces deux logiques *a priori* opposées que sont la précarisation (qui vise la mise en concurrence de chacun contre tous) et la discrimination (qui dévalorise certains et valorise d'autres). Il semble que l'oscillation entre les deux trouve sa source dans le quotidien des chantiers, en particulier dans les ratés productifs qu'engendre une précarité trop poussée et, par conséquent, dans les mécanismes compensatoires qu'elle appelle (Jounin, 2006). On se contentera dans cet article de citer trois sources de discrimination.

La première tient aux politiques migratoires, qui favorisent certaines origines (les européennes, et ce avant même la relance de la construction européenne à partir des années 1980) et en relèguent d'autres (les africaines). Il s'agit là d'arbitrages qui ne concernent que l'État, mais qui sont réinvestis par les politiques d'entreprises. Ils s'articulent à une division des collectifs de travail entre des « centres »

relativement stabilisés (l'ouvrier hautement qualifié et polyvalent, embauché en CDI dans l'entreprise générale, lié à un chef de chantier, en serait le représentant « idéal typique », la plupart des situations demeurant plus mélangées) et des « périphéries » précaires (poste peu qualifié, intérim, entreprise sous-traitante, sans lien personnel avec un responsable). Car cette division a des répercussions sur le type de profil social attendu des travailleurs. Les travailleurs des centres doivent avoir une existence sociale relativement stable, garantissant leur fiabilité – les Français et les Européens qui disposent de la liberté d'installation sont avantagés. En revanche, la vulnérabilité sociale et juridique des travailleurs des « périphéries » est très recherchée, d'où la présence importante de personnes sans papiers ou disposant de titres de séjour précaires – les immigrés maghrébins ou ouest-africains « bénéficient » alors de la préférence des employeurs.

La deuxième source tient à la discrimination indirecte que constitue le recrutement par cooptation, que pratiquent et promeuvent tous les employeurs du bâtiment, depuis les entreprises générales jusqu'aux agences d'intérim, en passant par les entreprises sous-traitantes. Si ce mode de recrutement n'a pas une vocation discriminatoire – les entreprises en attendent surtout une économie sur la recherche de personnel et une plus grande fiabilité des personnes recrutées –, il favorise les groupes ethniques déjà implantés puisque le proche d'un Portugais (d'un Algérien, d'un Malien...) est souvent un Portugais (un Algérien, un Malien...). Le recrutement par cooptation n'existerait pas si les entreprises n'y trouvaient pas d'intérêt, mais cela ne signifie pas qu'il n'apporte rien aux salariés : ces derniers, en proposant et en plaçant parfois certains de leurs proches, éprouvent la maîtrise et le respect (relatifs) dont ils bénéficient au sein de l'organisation du travail.

La troisième source, ce sont les discriminations directes, ce qu'on pourrait appeler tout aussi bien une « gestion raciste de la main-d'œuvre ». Le savoir gestionnaire des employeurs intermédiaires, notamment des commerciaux d'intérim parisiens, adopte une grille raciste qui fait des Portugais³ les « *rois du bâtiment* » (coffreurs et chefs d'équipe), des Maghrébins des ferrailleurs trop souvent « *vindictifs* », et des Maliens les spécialistes incontestés (et prisonniers) des tâches les plus pénibles (marteau piqueur et nettoyage). Ces représentations circulent y compris parmi les commerciaux qui n'y adhèrent pas, car il faut savoir à l'occasion répondre aux exigences racistes des clients.

3/ J'utilise la catégorisation ethnique en cours sur les chantiers. Par exemple, est considéré comme Portugais toute personne blanche parlant portugais, et français avec l'accent portugais. Le fait que cette personne possède ou non la nationalité française est sans effet.

■ LÉGITIMER, RAPPELER LA RELATION : DISCOURS RACISTES ET HUMILIATIONS QUOTIDIENNES

■ PRUDENCE DU RACISME DOCTRINAL

Dès lors qu'on quitte les grilles gestionnaires du quotidien pour s'intéresser aux registres de justification, le racisme est plus discret. Du moins doit-il composer avec un antiracisme officiel. C'est ce qu'exprime le directeur du recrutement d'un grand groupe, contraint de participer à une enquête abordant la discrimination, en partenariat avec des institutions publiques⁴ :

« Il faut chercher à comprendre pourquoi, éventuellement, un Portugais réussit mieux qu'un Maghrébin. Là, c'est pas évident de... Bon, des sociologues vont nous expliquer. (...) Je pense que les gens du Maghreb ne raisonnent pas de la même manière que, par exemple, des Portugais ou des gens de l'est. (...) Les gens des îles, tout ça, c'est des gens qui ont de la difficulté à s'adapter aux rythmes de vie qu'on peut avoir en France aujourd'hui, notamment sur nos chantiers, où il y a une pression de mise assez importante. (...) Alors c'est vrai qu'un Portugais est très réactif, très très vif, quitte à faire des bêtises, mais il réagit très très vite. Il fonce. Sans trop réfléchir. On pourrait dire que le Maghrébin c'est l'inverse, il réfléchit peut-être de trop avant de faire les choses. (...) Ça, je sais que les sociologues n'aiment pas beaucoup ce genre de positions. Mais je ne peux pas non plus gommer tout ce que j'ai vécu avant en tant que responsable de chantier donc... (...) Mais je ne disconviens pas non plus que peut-être on sait pas, des Français ou... ne savent pas manager peut-être bien ces personnes-là. »

Mis en demeure d'expliquer les inégales réussites des salariés de son groupe selon l'origine, ce cadre n'admet au plus qu'un « management » inapproprié des « différences », différences qui découleraient de « cultures » globalisantes et figées. Sans quitter le domaine du racisme, donc, il adopte une position défensive, qui diffère un peu de la revendication calme et joyeuse de la ségrégation exposée, quinze ans plus tôt, dans le journal de référence de la profession. En effet, dès l'introduction d'une de ses rares enquêtes consacrées aux salariés du bâtiment, et plus particulièrement aux salariés immigrés, *Le Moniteur des Travaux Publics et du Bâtiment* (n° 4511, 11/05/1990 : 30-37) annonçait une répartition raciste des tâches :

« [Les dirigeants d'entreprise] ne mettent pas en avant une égalité entre salariés, quelle que soit leur nationalité ou la couleur de leur peau, mais parlent de différences de compétences et d'ambitions qui font bon ménage entre elles. »

4/ Cette enquête est en réalité un compromis entre les objectifs du groupe de BTP (appréhender les problèmes de recrutement et de fidélisation des « jeunes ») et ceux des institutions publiques (étudier les formes d'insertion des jeunes étrangers ou d'origine étrangère).

Tout l'article, basé sur des témoignages de dirigeants, soutient cette vision d'un modèle « ensemble et inégaux », inversion du célèbre « séparés mais égaux » de la ségrégation américaine, mais qui se prétend tout aussi harmonieux :

« Les dirigeants d'entreprise que nous avons interrogés affichent pas mal de sérénité et évoquent une "cohabitation convenable". Un premier dirigeant décrit "une bonne ambiance, un bon esprit de chantier, sans jamais un seul licenciement pour rixe". Il ajoute : "Les Européens profitent de leur situation hiérarchique, par rapport aux Maghrébins, mais ceux-ci sont d'accord, comme s'il s'agissait, pour les uns et pour les autres, d'un ordre normal des choses !". Un second reproche à la presse "un excès de battage sur le racisme en France. Tel, dit-il, qu'il conduit les Français à devenir racistes. La réalité est tout autre sur nos chantiers ; l'ambiance est bonne, la main-d'œuvre de bonne qualité et bien adaptée à ses différentes tâches. Je regrette pourtant que les Maghrébins n'accèdent pas davantage à la maîtrise. Parmi les causes, il y a aussi leurs propres comportements. Ils ont une formation un peu courte et se montrent souvent peu entrepreneurs. Cela dit, on a besoin d'eux. Ils tiennent des métiers durs, souvent testés, puis délaissés par de jeunes Français qui préfèrent l'industrie !" ».

La légitimation doctrinale, rationalisée et argumentée, de la hiérarchisation des origines, ne constitue cependant qu'une modalité marginale des conduites discursives racistes observables dans le bâtiment. Sur les chantiers, pendant le travail, le rappel aux origines prend la forme d'invectives, d'humiliations ou de plaisanteries, qui n'ont besoin d'aucune élaboration théorique pour atteindre leur cible. Et ce rappel prend sa place, plus largement, dans la gamme des rappels à l'ordre que les supérieurs hiérarchiques adressent à leurs inférieurs précarisés.

■ CONDITIONS ET EFFETS DE L'« ASSASSINAT EN PAROLES »

« Au niveau du chantier, je trouve ça incroyablement franc et incroyablement vrai. Quand quelqu'un veut pousser une gueulante, il la pousse, enfin niveau compagnons, chefs d'équipes, chef de chantier, conducteurs de travaux, il y a une espèce de liberté... Déjà il n'y a plus vraiment de lien hiérarchique, je trouve, tout le monde parle avec tout le monde. »
(Conducteur de travaux)

« Au boulot, on te dit souvent : "T'es pas content, la porte est là. Retourne dans ton pays". J'ai vu des gens qui sont retournés au pays, et ils ne sont jamais revenus en France. Ils étaient dégoûtés par la violence. Par la violence verbale. »
(Manceuvre intérimaire)

L'écart entre ces deux extraits d'entretien, l'un d'un cadre, l'autre d'un ouvrier non qualifié précaire (et qui vient tout juste d'obtenir des

La « violence verbale » contient ou non une dimension de menace à l'égard de la personne cible.

papers), laissent déjà penser que ce que l'on appelle fréquemment la « violence verbale » n'est pas uniformément violente ou, du moins, que son ressenti est indissociable de la position que l'on occupe dans l'organisation du travail. Suivant le pouvoir de la personne qui en use – le pouvoir serait ici la capacité de peser sur la situation des autres –, la « violence verbale » contient ou non une dimension de menace à l'égard de la personne cible, qui soutient l'efficacité des paroles. Sans voir cela, on ne comprendrait pas que des ouvriers perçoivent certaines interpellations de leur hiérarchie comme particulièrement violentes.

Par exemple, quand un chef répond à un ouvrier qui explique qu'il a rencontré un problème dans l'exécution de sa tâche : « Et bien alors si tu n'y arrives pas, tu rentres chez toi, qu'est-ce tu veux que je te dise » ; ou quand un autre dit à ses ouvriers : « Il faut aller vite, sinon c'était pas la peine de se lever ce matin ! »

Pas d'insulte, pas d'invective, pas forcément de haussement de ton dans ces cas-là : cela pourrait même passer pour de « simples » exhortations au travail si les ouvriers en question n'étaient pas intérimaires et que le chef de chantier ne pouvait pas, effectivement et le soir même, les renvoyer « chez eux » pour « se recoucher ». On comprend mieux, alors, la rage de certains ouvriers, sommés d'encaisser ces propos qui auraient été relativement anodins sans la menace immédiate dont ils sont porteurs.

Mais on rencontre aussi des formes plus manifestes d'humiliations : dénigrement, insultes, harcèlement...

Sur un chantier où je travaille comme manœuvre, le conducteur de travaux nous commande, à mon collègue Lansana et moi, de déplacer sur plusieurs étages de grandes portes fenêtres, très lourdes. La tâche nous prend trois quarts d'heure, et elle est particulièrement pénible. Elle est rendue plus pénible encore par le fait que le conducteur de travaux nous suit en permanence, nous abreuvant de remarques qu'il répète sans cesse, comme par exemple : « Et bien alors, vous dormez ? Le problème, c'est que moi je peux la porter tout seul ». Hassane, un autre manœuvre, et une autre cible de ces moqueries, notait : « Le petit con, il dit toujours que tu n'as rien fait, même si tu travailles. Et il ne te parle jamais avec respect. Dehors, il n'oserait même pas te regarder ! Mais là, comme on fait du nettoyage, c'est le boulot, il se croit tout permis. »

On aurait tort de s'arrêter aux seules formes verbalisées de l'humiliation. Le silence peut être tout aussi éloquent, marquant l'inexistence de l'interlocuteur.

Un maçon me raconte, amer, qu'on lui a imposé des heures supplémentaires qui ne lui ont pas été payées. Il s'en plaint à son chef d'équipe qui

lui dit d'aller voir le chef de chantier : « Je commence à parler au chef de chantier, il ne m'écoute même pas et il s'en va ».

Ces humiliations ne sont rendues possibles, et efficaces, que par l'infériorité et la précarité de leurs cibles. En retour, puisque son statut impose l'humilité à la personne humiliée, l'humiliation fonctionne comme un rappel à l'ordre du statut. L'enchaînement entre le contrôle de la situation (le maintien de la précarité) et l'efficacité du rappel à l'ordre est décrit par un chef de chantier :

« Un exemple, demain il va m'énerver, je vais le virer. Parce qu'il est intérimaire. J'ai ce pouvoir. C'est un pouvoir, d'ailleurs, qu'on devrait pas avoir. Parce qu'il a faim.

– *Mais t'en uses quand même ?*

– Tout le monde en use.

– *Je dis pas le contraire.*

– Tout le monde en use, de ce pouvoir. (...) La terreur. Et tu peux pas... C'est rare d'avoir des ouvriers qui n'ont pas peur du chef parce qu'ils connaissent le travail. C'est rare. (...) Et normalement, dans la loi, les intérimaires travaillent par contrat. Qui est-ce qui fait signer le contrat ?

– *Il n'y en a pas.*

– Voilà. Donc on ne suit pas le droit. (...) Si tu viens sur le chantier, tu me vois, je suis agressif. (...) Parce que si le gars te voit agressif, il reste, tu l'assois et puis t'en fais ce que tu veux. S'il est pas content, s'il est pas d'accord... parce que le problème c'est l'intérim. Le gars ne peut pas se permettre de ne pas travailler. Donc il y a un malin plaisir de les agresser, pour voir jusqu'où ils vont aller. (...) Il y en a qui réagissent jamais, ils ont peur parce qu'ils sont intérimaires. Mais bon, je vois là, ceux qui sont embauchés dans la société, ils n'ont plus peur de moi. Même si je les assassine en paroles. »

Ce chef se montre singulièrement lucide, ou sincère, lorsqu'il souligne à la fois l'effet recherché de l'humiliation (« t'en fais ce que tu veux ») et le fait que l'humiliation n'est pas autosuffisante : elle trouve sa condition d'efficacité dans la possibilité matérielle de contrôler la situation. Les mêmes mots n'humilient plus l'ouvrier qui n'a plus peur ; et l'ouvrier n'a plus peur parce que celui qui « *l'assassine en paroles* » ne décide plus immédiatement de son sort.

■ PROLONGEMENT « NATUREL » DE L'HUMILIATION HIÉRARCHIQUE : LE RACISME

L'exemple donné ci-dessus du conducteur de travaux nous poursuivant de ses remarques sarcastiques est incomplet, car mon collègue Lansana recevait des moqueries plus spécifiques, du type : « Tu as niqué ta femme numéro combien ce week-end ? ». Un peu plus tard, un ouvrier portugais disait à Lansana, à propos de la porte que l'on était en train de porter : « Tu l'emmènes en Afrique ? ». Puis ce fut autour du chef d'équipe de lui

dire, alors qu'on déplaçait la benne : « Dégage-toi de la benne, ne te coince pas ! De toute façon, si tu meurs, il y a plein de Noirs ».

Les humiliations « purement » hiérarchiques, rapportées quelques paragraphes plus haut, ne se disjoignent du racisme relevé ici que parce que, par exception, l'un des deux manœuvres – moi-même – se trouve être blanc. En temps normal, le racisme prolonge « naturellement » les humiliations. Cela se voit par exemple dans l'appellation de « Mamadou », utilisée pour désigner uniformément les manœuvres noirs (en disant « les Mamadou », ou « ce Mamadou », ou encore « Mamadou » lorsqu'on appelle un manœuvre noir). C'est moins le nom en lui-même (qui n'est pas propre au bâtiment, et peut être relié à des pratiques coloniales d'interpellation) que ses usages pratiques qui sont révélateurs. Car il est un libellé raciste, il ne désigne que des Noirs, en les fondant dans un tout homogène ; mais il ne désigne vraiment avec succès que des Noirs manœuvres, à tel point que des Noirs qui sont ouvriers qualifiés surnomment eux aussi des manœuvres noirs « Mamadou », prenant alors le risque de se voir retourner le sens raciste de l'appellation. Un tel exemple illustre le lien entre une place fragile et sa désignation dégradante.

Les cibles de ces humiliations cessent parfois de les accepter. Elles risquent alors de payer le prix de leur rébellion, car les entreprises sont davantage concernées par la répression de l'insoumission que par celle du racisme, ce qu'explique un chef de chantier :

« En gros, il faut que les manœuvres fassent le larbin des Portugais, si ça fait pas le larbin des Portugais, s'ils ont un peu de caractère, ils ont très peu de chances que ça marche entre eux. (...) Il y avait un manœuvre que je trouvais très très bien, mais ça marchait pas avec les Portugais là-haut, donc j'ai préféré pas le garder. »

La possibilité de l'humiliation raciste se trouve ainsi inscrite dans la situation et déborde les opinions que les acteurs peuvent exprimer à son sujet.

Comme les ouvriers stabilisés des chantiers sont ceux sur lesquels l'entreprise compte le plus, elle prend acte de leurs éventuelles attitudes racistes : elle ne peut se permettre de les brimer soudainement, alors qu'elle les a favorisés afin d'en reléguer d'autres. La possibilité de l'humiliation raciste se trouve ainsi inscrite dans la situation et déborde les opinions que les acteurs peuvent exprimer à son sujet.

■ NE PAS HUMILIER ? L'ADOUCCISSEMENT SUSPECT DES FORMES

Tous les supérieurs hiérarchiques ne se consacrent pas à l'humiliation répétée de leurs inférieurs. Mais la distance, pour ne pas dire

la douceur, de certains chefs n'inspire pas toujours la reconnaissance de leurs subordonnés. Tout d'abord, parce qu'une telle attitude n'enlève rien à la menace contenue dans la situation : l'ouvrier intérimaire demeure renvoyable à tout moment, à la merci de l'humeur de son chef. Si les humiliations fonctionnent comme un rappel à l'ordre du pouvoir du supérieur, en revanche ses éventuelles marques de respect ne font pas oublier la réalité du lien, comme l'exprime ce ferrailleur intérimaire suite à une question naïve :

« Si t'es pas d'accord, l'intérim a plein de gens. Ils vont en chercher d'autres, chercher ailleurs.

– *Mais par exemple, toi, Ernesto [le chef de chantier] il t'aime bien ? À la limite...*

– *Oui, moi je suis avec Ernesto depuis longtemps... Tu vois, c'est pas Ernesto qui m'aime, mais c'est mon travail qui me fait une place. Tu vois ? Ernesto, il aime tout ce qui travaille, avec qui il gagne. Sinon il cherche un autre. S'il te voit maintenant, que tu passes toute la journée à regarder, ou bien tu traînes, ou bien tu triches, ou bien tu viens toujours en retard, ou chaque fois tu lui demandes l'excuse d'aller à un rendez-vous, ou quoi, ou quelque chose comme ça, alors c'est fini, il te donne fin de mission. »*

Ensuite, la distance respectueuse du chef n'est pas forcément plus protectrice que la proximité irrespectueuse. D'après mon expérience, les relations les plus agressives verbalement (insultes répétées) ne s'établissaient pas entre les personnels les plus stables, ni entre les personnels stables et les personnels les plus instables (intérimaires d'un ou quelques jours), mais entre les personnels stables et cette frange d'intérimaires décrits plus hauts, stables de fait mais menacés par leur précarité. Lorsqu'on est noir et manoeuvre intérimaire, on n'a pas moins de chances d'être appelé « Mamadou » parce qu'on travaille depuis longtemps sur un chantier, au contraire. Là, la soumission est plus complète car l'intérimaire, pour précaire qu'il soit, a l'espoir de conserver sa place – l'intérimaire qui sait qu'il va bientôt être renvoyé n'a pas grand chose à perdre. Il est fréquemment rappelé à l'ordre, pour qu'il ne croie pas sa place acquise. Mais cela signifie aussi, de manière ambiguë, que l'humiliation répétée vaut indice d'« intégration ».

Ainsi sur un chantier où j'ai travaillé comme manoeuvre pendant quelques jours, aux côtés de deux manoeuvres intérimaires, Mamadou et Bakary, présents quant à eux depuis des mois. Mamadou est à la fois le plus intégré – on lui a proposé une embauche qu'il a refusée, car il espère quitter le bâtiment – et le plus exposé. Plusieurs ouvriers qualifiés l'interpellent régulièrement, sur un ton jovial : « Eh, cafard ! » Mamadou ne se gêne pas pour répondre, par des paroles ou des bras d'honneur, et garde le sourire. Une fois, un ouvrier qualifié, portugais, me prend par l'épaule et hurle à Mamadou qui est à quelques dizaines de mètres : « Eh ! Cafard ! C'est lui ton chef ! C'est pas toi le chef ! C'est lui ! » Un peu plus

Mais cela signifie aussi, de manière ambiguë, que l'humiliation répétée vaut indice d'« intégration ».

tard, le chef de chantier, énervé par un contretemps qui ne concerne en rien Mamadou et Bakary, répète tandis qu'ils sont à ses côtés : « Je suis énervé, là, je vais me faire un Noir. » Puis Brice, conducteur de travaux, vient nous exhorter à travailler plus vite, et reste à nous surveiller. Alors que Mamadou suit d'un regard appuyé une femme marchant sur le trottoir d'en face, Brice l'interpelle : « Eh Mamadou, elle n'est par pour toi, la femme blanche ! Avec le ramdam, c'est bientôt, il ne faut plus regarder les femmes. Ou alors, il faut les regarder de nuit. – Ouais, la nuit, je nique. – Ouais, mais le jour, c'est boulot. Le jour, c'est le Blanc qui te nique. Hein, le Blanc, il te nique, Mamadou. » Rires. Brice s'adresse alors à Bakary : « Ne rigole pas, Bakary, parce que le Blanc, il te nique aussi. » Il continue sur le même ton, Mamadou répond, Brice conclut : « Au fond, je suis sûr que tu as une petite queue. » Jusque-là, les invectives sont lancées et reçues, au moins en apparence, sur un ton jovial.

Cela change sur la fin, car un Français nerveux, ouvrier qualifié, excédé par une série de contretemps, finit cette fois toutes ses phrases à l'encontre de Mamadou par un « macaque » agressif. Mamadou répond notamment par des vannes, par des gestes obscènes, mais jamais il ne profère une insulte équivalente à « macaque » ou « cafard » – peut-être parce qu'il sait qu'il outrepasserait ses « droits », ou parce que le vocabulaire ne lui permet pas de renvoyer des injures symétriques. Dans les vestiaires, en se rhabillant, Mamadou recommande à l'ouvrier qualifié portugais de « niquer pour moi ce week-end ». « Quoi ? Mais si je nique pour toi, je nique rien du tout. – Mais si, tu niques deux fois pour toi et deux fois pour moi. » Le coffreur répond une nouvelle vanne que je n'entends pas et cette fois, le visage de Mamadou s'assombrit, et il commente : « C'est pas sympa, ça. »

À condition d'« encaisser » sans rechigner, on peut prendre l'humiliation⁵ comme la promesse d'une (très relative) stabilité. Il faut alors accepter d'entrer dans une relation où la pérennité se paie d'une infériorisation symbolique continue, ce qui devient parfois insupportable.

J'ai ainsi travaillé sur un chantier où un manoeuvre, prénommé Touré, était comme souvent surnommé « Mamadou », ce qu'il relativisait : « C'est l'autre, là, je crois qu'il est Guadeloupéen, qui m'a appelé comme ça la première fois. Après ils m'ont tous appelé comme ça. Tous les Africains, il les appelle Mamadou. Mais moi, je ne m'appelle pas Mamadou. Mais je réponds quand ils m'appellent comme ça. » Six semaines plus tard, en entretien, il raconte le passage de l'accommodement à la confrontation : « La semaine dernière, j'avais plein de problèmes dans la tête, j'étais énervé, je me suis énervé, j'ai engueulé Max : "Toi-même tu es Noir, est-ce que je t'ai appelé Mamadou ? Je t'ai demandé ton prénom quand on est arrivé sur le chantier, et je t'appelle par ton prénom." Maintenant ils m'appellent tous Touré au chantier. »

Mais les contestations des travailleurs précaires des chantiers n'ont pas toutes des formes aussi explicites et des résultats aussi nets. Elles sont plus souvent silencieuses et obscures.

5/ Il n'est pas possible d'aborder ici comment l'humiliation verbale, notamment lorsqu'elle mobilise des représentations sexistes de la sexualité (ce qui est loin d'être propre au bâtiment), atteint aussi des catégories (femmes et homosexuels) physiquement absentes de l'interaction.

■ SUBVERTIR LA RELATION ? UNE RÉSISTANCE SILENCIEUSE

Certes, le bâtiment est la lanterne rouge de la contestation organisée, et ce depuis des décennies – peu de chantiers ont fermé en mai 1968, comparés aux usines. Mais la faiblesse de la revendication collective (organisée et formulée), réservée aux quelques salariés stables, ne doit pas masquer la fréquence des révoltes et des défections individuelles. L'absence de parole collective sur l'oppression au travail ne signifie pas l'absence de verbalisation dans les échanges entre individus : ce n'est pas que les ouvriers précaires « adhèrent » au statut qu'on leur désigne, mais que leur distance n'apparaît que dans des discours destinés à des pairs et non à ceux qu'ils identifient comme dominants⁶. Leur résistance se manifeste à leurs supérieurs et employeurs surtout à travers des pratiques – fuites, vols, « sabotages », trahisons, etc. – qui se passent d'explication.

■ ABSENCES, RALENTISSEMENTS ET SABOTAGES

Sur les chantiers observés, on comptait peu de journées sans absents. Non seulement les absences recensées était majoritairement imprévues – les chefs n'avaient pu s'organiser en fonction – mais elles semblaient plus répandues parmi les personnels intérimaires, quoique ces derniers aient moins de chances que les embauchés de les voir rétribués. Ce constat est en partie impressionniste et, en l'état des statistiques, éparpillées dans des fichiers d'employeurs et de secteurs différents – les intérimaires ne sont pas comptés parmi les salariés du bâtiment –, on ne peut l'étayer par des données objectives. Néanmoins, il participe d'un faisceau d'indices de la fuite continue de travailleurs, le souci des employeurs n'étant pas le moindre de ces indices.

D'un point de vue plus qualitatif, la description des circonstances de certaines absences peut être instructive.

Sur un chantier où j'ai travaillé pendant l'hiver, deux ferrailleurs en particulier étaient souvent absents. Mais le chef ne les renvoyait pas car ils connaissaient le métier et travaillaient avec lui depuis un an et demi, pour l'un, et quelques mois pour l'autre : ils appartenaient à son « noyau ».

Le premier, Oualid, a des absences ponctuelles, toujours imprévues, parfois deux ou trois jours de suite. Il ne se passe pas deux semaines sans qu'il

6/ Ces réflexions s'inspirent de la distinction faite par James C. Scott (1990) entre « public » et « hidden transcripts ». Je fais ici l'impasse sur les limites qu'impose au « hidden transcript » la crainte des « mouchards ».

Leur résistance se manifeste à leurs supérieurs et employeurs surtout à travers des pratiques – fuites, vols, « sabotages », trahisons, etc.

ait une absence de ce type. Il dit se sentir affaibli par le froid et une fatigue grandissante. C'est chaque fois au dernier moment, au moment de partir pour le chantier, qu'il décide de manquer. C'est la nécessité financière qui le fait revenir. « Si j'ai de l'argent, je pars tout de suite du bâtiment. »

Aïssa, le second ferrailleur, a eu deux accidents en quinze jours, à chaque fois en se donnant un coup de tenaille dans l'arcade sourcilière. La première fois, il s'arrête une semaine. La seconde fois, il revient dès le lendemain, mais deux semaines plus tard disparaît à nouveau. Un ferrailleur assez proche d'Aïssa m'explique : « Il se repose un chouïa. Deux semaines peut-être. Il a dit : "Je ne peux plus". »

Lors du deuxième accident d'Aïssa, Karim, chef d'équipe intérimaire, a fait ce commentaire : « Si ça se trouve, il l'a fait exprès ». Soupçon qui peut paraître choquant, mais Karim dit aussi de ses propres accidents : « C'est moi qui les ai provoqués », expliquant qu'il a fait exprès d'avoir des accidents (bénins) afin de pouvoir échapper un moment au travail, notamment quand il ne supportait plus la pression d'un chef.

L'absentéisme, qui devient à l'occasion désertion lorsque l'ouvrier décide de ne plus revenir, n'est pas nécessairement conçu comme une contestation. Il l'est cependant dans la mesure où l'individu affirme les intérêts supérieurs de sa santé, physique ou mentale, contre les exigences de la production, et où son absence pénalise le cours de celle-ci. Quand en revanche l'ouvrier est présent, il peut prolonger cette forme de contestation par des ralentissements, des pauses « volées » à la surveillance de l'encadrement, ce que la sociologie du travail a depuis longtemps identifié sous le nom de « *freinage* » (Roy, 2006 [1952] : 37-69). Si le gain, qui tient en une poignée de minutes grappillées, est faible, il procure également des plaisirs psychologiques : le sentiment d'autonomie éprouvé dans la transgression.

Au-delà des ralentissements, le désintéret des ouvriers pour leurs tâches peut aller jusqu'aux vols ou aux « sabotages ». Les discours justifiant les petites « prises » sur les biens du chantier – on emporte des marteaux, des pinces, des casques, des chaussures de sécurité, des mètres, des crayons... – vues comme (maigres) contreparties des bas salaires et de la pénibilité, peut également servir à autoriser des prises plus grosses – il est fréquent que des matériels plus lourds disparaissent (marteaux piqueurs, tronçonneuses...). Quant aux « sabotages », rares sont les opérations conçues comme tels. Ce sont plutôt des travaux délibérément bâclés, des règles de qualité et de sécurité que l'on esquive car jugées contraignantes, un aplomb mal réglé, de la ferraille manquante ou mal installée, des outils collectifs maltraités... Là encore, les discours, surtout ceux des ouvriers les moins intégrés aux chantiers, disculpent sinon vantent la « mauvaise volonté » et le dégoût du travail bien fait. Bien des ouvriers qui se sentent opprimés par leurs conditions d'emploi et de travail le traduisent par cette sentence : « *C'est pas un métier* », qui leur fait nier leur propre savoir-faire, et exclut l'envie d'investir ce savoir-faire

dans des tâches. Le « sabotage » ne consiste pas seulement en des malfaçons délibérées et guidées seulement par des mauvaises intentions, mais en des ratés assumés dans le cadre d'une organisation du travail sur laquelle les ouvriers n'ont pas prise, et ont renoncé à avoir prise. Ils justifient parfois cette attitude en remettant en cause la destination de la production, non pas seulement en tant qu'elle profite à un patron exploiteur, mais aussi à un pays oppresseur : « *Pourquoi je travaillerais bien ? C'est pour la France* ». C'est le pendant vengeur de cette autre rationalisation de leur condition, fréquemment entendue : « *Les Français disent que les immigrés prennent leur travail, mais tout ce qu'on prend c'est la merde.* »

■ UNE SPIRALE DE DÉLOYAUTÉS

Qu'elle évoque l'inertie d'un matériau humain qui cède en raison du traitement qu'on lui inflige, ou qu'elle manifeste plus positivement l'existence d'une intentionnalité qui met en œuvre ses stratégies, la résistance des ouvriers du bâtiment se lit notamment dans le discours de leurs employeurs. Et parmi ceux-ci, les plus exposés : les commerciaux d'intérim. Une commerciale disait en entretien : « *Je préférerais vendre des savonnettes. Au moins je sais ce que vaut la marchandise.* » Les agences d'intérim assurent le travail administratif, font les déclarations, prospectent les clients, testent les intérimaires, négocient avec eux, bref elles mettent en œuvre tout un savoir-faire, mais cela ne suffit pas à donner une réponse entièrement assurée à la question : l'intérimaire envoyé est-il fiable ? Car les intérimaires rusent, inventent des qualifications qu'ils n'ont pas, escomptant que sur le chantier, le chef, confronté au fait accompli de leur présence incompétente, préfère les former plutôt que les renvoyer.

Ceci dans l'hypothèse où les intérimaires se présentent au chantier : au moment de l'entente avec l'agence, ils ne font rien d'autre que promettre qu'ils s'y rendront et y resteront. Les commerciaux sont taraudés par la peur que cette promesse soit déçue :

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

(Commerciale, 25 ans d'expérience)

Ce que ne dit pas cette commerciale, c'est que ces défections impromptues sont rendues juridiquement possibles par l'absence de contrat et de « durée déterminée », qui donne aux ETT la possibilité de renvoyer les intérimaires tout aussi soudainement (et plus fréquemment). Le discours des ETT décrit les conduites des intérimaires comme indépendantes de leur propre politique, au profit d'interprétations culturalistes sur « les gens du bâtiment » voire « les étrangers ». Mais les raisons sont plus prosaïques : l'intérimaire a trouvé une mission mieux payée dans une autre agence, ou bien il « craque » face à la dureté des conditions de travail, ou encore il anticipe que la mission proposée par l'agence est moins intéressante que ce qui est annoncé, voire qu'elle ne lui sera en réalité pas adressée. Car ce que reprochent les ETT aux intérimaires, à savoir le mensonge et la « trahison », elles le pratiquent tout autant, et le revendiquent comme pratiques commerciales obligées. On s'engage alors dans une sorte de « spirale de déloyautés », qui est visible par exemple lorsque les commerciaux d'intérim font venir pour une mission plus d'intérimaires qu'il n'en est besoin, et renvoient les surnuméraires le matin même. Comme cela incite les intérimaires à dire qu'ils se présenteront et à ne pas se présenter s'ils trouvent mieux ou anticipent qu'on ne les prendra pas, le phénomène se renforce de lui-même : pour un même nombre de postes, il faut faire venir encore plus d'intérimaires. Et une proportion encore plus forte d'intérimaires fera faux bond, etc. Une commerciale justifie ainsi ses pratiques :

« Parce que quand je convoque quatre personnes, il y en a deux qui arrivent. Et encore, des fois pas du tout. (...) Après, vous avez des intérimaires qui se présentent pas sur le chantier, on n'est pas prévenu. Ils ont même pas la décence... (...) Enfin c'est le monde du bâtiment, c'est une population étrangère à 80 % quand même, donc les manières ils les ont pas tous les jours. Non mais c'est vrai. Non, non, je fais pas de racisme, je suis une Arabe. »

(Commerciale, dix ans d'expérience)

L'intérimaire ne revient pas ; il ne justifie pas son geste. Il résiste, en refusant simplement, silencieusement – et peut-être n'est-ce que temporaire – la place qu'on lui a assignée. Pas d'altercation, pas de dialogue, mais l'évitement. Face à cette résistance qui ne fait pas de bruit, la commerciale garde toute latitude pour produire sa propre interprétation. Et dans sa dernière phrase, dans la dénégation qu'elle contient et la contradiction qu'elle souligne, on comprend que le discours majoritaire est un discours qui se fonde sur une relation de pouvoir, non sur une identité concrète de majoritaire⁷ : on peut

7/ Cf. l'idée de C. Guillaumin selon laquelle il est plus facile de caractériser empiriquement des minoritaires que des majoritaires. La majorité se définirait plutôt comme « le lieu abstrait de la possession de l'ensemble des droits et possibilités » (1985 : 107).

« être » doublement minoritaire, femme et d'origine maghrébine, et réinvestir les représentations réifiantes auxquels se prête l'occupation d'une position de pouvoir.

■ CONCLUSION

« Mille façons de jouer/déjouer le jeu de l'autre, c'est-à-dire l'espace institué par d'autres, caractérisent l'activité, subtile, tenace, résistante, de groupes qui, faute d'avoir un propre, doivent se débrouiller dans un réseau de forces et de représentations établies », écrit Michel de Certeau (1990 [1980] : 35). En étudiant les formes de lutte des minoritaires, non pas celles qui laissent des traces dans des tracts, des discours, des chartes revendicatives ou des programmes politiques, mais celles qui prennent la voie de la défection, on trouvera une des sources du changement social (Moulier Boutang, 1998). Car si elles ne renversent pas l'ordre établi, leurs « tactiques », qui contestent en contournant, contraignent ceux qui régissent et tirent profit de l'ordre à rechercher des ajustements.

On pourra également comprendre certaines rationalisations majoritaires : pour essentialistes, donc erronées, qu'elles soient, elles ne se forgent pas en toute autonomie, et reposent en partie sur les comportements des minoritaires, notamment de résistance. Ainsi, en lisant de la main du maître que le Noir est naturellement voleur et fainéant, on devine les luttes souterraines menées par des esclaves arrachant à l'esclavagiste un peu de temps et quelques biens. Le discours majoritaire témoigne à la fois de l'irruption de la réalité des minoritaires, et de la tentative d'enfermer cette réalité dans des représentations circulaires et réificatrices (Guillaumin, 2002 : 147-149). Il ne laisse apparaître la conduite des minoritaires qu'au prix de sa mutation : la résistance devient inaptitude, inconséquence ou fourberie. Mais, pendant que ce discours cherche à parachever le contrôle des minoritaires en figeant leur image, dans les faits l'interminable histoire des luttes et des accommodements se poursuit.

Nicolas Jounin
URMIS (UMR 7032)
Université Paris 7 Diderot
Case 7027
75205 Paris cedex 13
nicolas.jounin@free.fr

