



**HAL**  
open science

# L'ethnisation en chantiers. Reconstructions des statuts par l'ethnique en milieu de travail

Nicolas Jounin

► **To cite this version:**

Nicolas Jounin. L'ethnisation en chantiers. Reconstructions des statuts par l'ethnique en milieu de travail. *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 2004, 20 (3), pp.103 - 126. 10.4000/remi.2025 . hal-01822196

**HAL Id: hal-01822196**

**<https://hal.science/hal-01822196v1>**

Submitted on 24 Jun 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.



## L'ethnicisation en chantiers. Reconstructions des statuts par l'ethnique en milieu de travail

Nicolas Jounin

---



**Édition électronique**

URL : <http://remi.revues.org/2025>

DOI : 10.4000/remi.2025

ISSN : 1777-5418

**Éditeur**

Université de Poitiers

**Édition imprimée**

Date de publication : 1 décembre 2004

Pagination : 103-126

ISBN : 2-911627-38-5

ISSN : 0765-0752

**Référence électronique**

Nicolas Jounin, « L'ethnicisation en chantiers. Reconstructions des statuts par l'ethnique en milieu de travail », *Revue européenne des migrations internationales* [En ligne], vol. 20 - n°3 | 2004, mis en ligne le 25 septembre 2008, consulté le 30 septembre 2016. URL : <http://remi.revues.org/2025> ; DOI : 10.4000/remi.2025

---

Ce document a été généré automatiquement le 30 septembre 2016.

© Université de Poitiers

---

# *L'ethnisation en chantiers. Reconstructions des statuts par l'ethnique en milieu de travail*

Nicolas Jounin

---

« Il m'est venu une drôle d'idée à ce moment-là ; je me suis mis à me demander quand est-ce que les Blancs commencent à devenir blancs — ou plutôt, quand est-ce qu'ils commencent à perdre leur blanc. Et comment il se faisait que de deux Blancs, provenant du même endroit, l'un trimballait sa blancheur comme un bâton ferré, prêt à cogner sur la tête des autres avec ; et l'autre était blanc, tout simplement comme si ça ne le concernait pas, et n'en faisait pas une histoire. »

*(Chester Himes, 1998 : 70)*

- 1 Dans un passage de sa recherche, basée principalement sur une observation participante en tant qu'ouvrier d'usine à Chicago, Michael Burawoy faisait l'hypothèse que les échanges d'insultes racistes « amicales » sur le lieu de travail exprimaient conjointement l'exigence de coopération au travail et le rappel de l'hostilité inter-ethnique hors de ce cadre (1979 : 142). Dans le même temps, il remarquait qu'un de ses collègues noirs « utilisait la race pour établir une distance entre nous, mais l'hostilité n'était pas basée sur un antagonisme racial — c'était simplement un langage commode ; elle provenait plutôt de nos positions respectives dans le procès de production » (ibid. : 144 ; ma traduction).
- 2 Cette seconde observation est ambiguë. Sans être contradictoire avec la première, qui pose que l'appel à la « race » dans les rapports de travail n'est au fond qu'une contamination du racisme qui domine la société américaine, elle semble réinsérer l'usage de la « race » dans des enjeux propres au travail (et non plus à la « société globale », c'est-à-dire aux questions de ségrégation résidentielle, scolaire, etc.). Mais l'auteur défend

encore qu'il n'y a là qu'instrumentalisation ponctuelle d'un langage extérieur pour signifier des distances naissant de la division du travail, distances sans lien effectif avec la « race » invoquée : les Blancs ne sont blancs au travail que parce qu'ils sont blancs en dehors. Il faut alors supposer soit que le travail n'est effectivement pas, dans cette Amérique des années soixante-dix, un lieu crucial de création ou recréation de racisme (ce qui n'interdit pas qu'il le soit en d'autres contextes) ; soit que Burawoy a négligé ce qui, dans l'organisation du travail et dans les relations entre travailleurs qu'elle instaure, pouvait fabriquer du racisme (ce que Chester Himes semblait indiquer sous forme romanesque, certes trente-quatre ans plus tôt).

- 3 Ce qui sera avancé ici sur un autre terrain, celui des chantiers du bâtiment d'Ile-de-France au cours des années 2000, c'est que non seulement on peut identifier dans l'activité de travail des processus d'ethnisation, cette dernière s'entendant comme la mise en avant prioritaire de référents ethniques ; mais aussi, que ces processus d'ethnisation se fabriquent et s'adaptent dans et par le travail, dans une relative autonomie.
- 4 Si l'on prend le cas des immigrés portugais par exemple, il semble exister un contraste entre l'invisibilité générale acquise par le groupe au fil du temps (Cordeiro, 1999) et, dans le bâtiment, sa visibilité très sensible (aux sens de perceptible et de chargée politiquement). Les acteurs du bâtiment, portugais ou non, énoncent à son endroit un ensemble de stéréotypes renvoyant tous à des attributs *professionnels*. Tandis que « les Maghrébins » ou « les Africains » (voire « les Noirs ») sont convoqués en de nombreux discours, publics ou ordinaires, et sur divers sujets (famille, religion, école, sécurité...), comme catégories d'analyse valables, les Portugais semblent n'être rappelés et « réintégrés » à leur identité ethnique que dans le cadre du travail. Pour parler comme Chester Himes, ils ne « commenceraient à devenir Portugais » que sur les chantiers<sup>1</sup>.
- 5 C'est dire que les formes d'ethnisation ne peuvent être détachées du contexte dans lequel on les observe. C'est pourquoi la première partie de cet article évoque ce que la configuration actuelle des chantiers de gros œuvre doit aux modalités historiques d'utilisation de la main-d'œuvre immigrée dans le bâtiment. La deuxième tente de restituer l'ethnisation des relations de travail et des manières de voir les chantiers, au regard des incertitudes qu'imposent aux ouvriers la division du travail et la différenciation des emplois. Enfin, la troisième vise à mettre en évidence, à travers deux exemples, l'articulation entre stéréotypes et conditions concrètes de travail des groupes impliqués.

### Objectifs et conditions de l'enquête

Cet article s'appuie sur un travail de recherche commencé en 2001 pour un DEA, et poursuivi depuis pour le doctorat, au sein du laboratoire de recherche URMIS (Unité de Recherche Migrations et Société). Il porte sur l'articulation entre les relations de travail et les relations interethniques dans le bâtiment et les travaux publics (BTP). Le terrain qui sert de matériau à cet article comprend :

- une cinquantaine d'entretiens avec des syndicalistes (syndicats patronaux et de salariés), des institutionnels, des cadres ressources humaines, et surtout des commerciaux d'intérim et des travailleurs du bâtiment (notamment des manœuvres) ;

- deux séries d'observation participante : l'une de six semaines comme manœuvre intérimaire (plusieurs missions, dont une de quatre semaines sur un chantier de gros œuvre), en 2002 ; l'autre de quatre mois et demi par le biais d'une formation en coffrage et ferrailage (pour la réalisation du béton armé), comprenant un stage de six semaines sur un chantier de gros œuvre, en 2003. Dans le cas du stage en chantier comme des missions comme manœuvre, ils se sont déroulés sans que mes employeurs ou les directions de chantier ne sachent mon statut d'observateur. Il est arrivé en revanche que je sollicite des entretiens après coup, avec des cadres (de chantiers ou administratifs) liés aux chantiers que j'ai observés ; dans ces cas, je suis toujours resté très évasif dans la description de mon statut, ne disant jamais avoir travaillé sur ces chantiers pour les observer. Quant aux ouvriers, j'ai averti certains de mon statut lorsqu'une relation de confiance était établie. Mais une telle relation de confiance est difficile à construire sur les chantiers, les ouvriers connaissant mon statut me conseillaient d'ailleurs de ne pas trop le faire savoir, par peur des « mouchards ».

Le travail d'observation participante a été poursuivi en 2004, par un stage de trois mois, en chantier, au sein d'une entreprise de ferrailage, puis par des missions d'intérim en tant que ferrailleur, aide coffreur et manœuvre, durant trois autres mois. Mais les données récoltées lors de ces observations n'ont pas encore été incorporées à l'analyse.

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.

Cette recherche s'inscrit dans le courant théorique qui récuse toute substantialisation ou essentialisation des groupes ethniques. Ce qui signifie, d'une part, que les groupes ethniques y sont considérés comme des modes d'organisation sociale reposant sur la croyance en une communauté d'origine, qui ne peuvent se définir que par rapport à d'autres groupes ethniques, selon des modalités sans cesse renouvelées par le contexte de leurs interactions. D'autre part, l'identité ethnique des individus n'est qu'une facette parmi d'autres de leur identité, dont la mobilisation, non nécessaire, se révèle problématique. C'est à partir de ce constat que l'on peut identifier des processus d'ethnisation des rapports sociaux, « lorsque l'imputation ou la revendication d'appartenance ethnique (celle-ci généralement liée à ce que l'on appelle "origine", peut en fait être culturelle, nationale, religieuse ou "raciale", ces catégories s'avérant socialement et historiquement permutable ou cumulables) deviennent — par exclusion ou par préférence — des référents déterminants (englobants et dominants, voire exclusifs) de l'action et dans l'interaction, par opposition aux situations dans lesquelles ces imputations et identifications ne constituent qu'un des référents parmi d'autres du rôle, du statut et, en dernière instance, de la position hiérarchique dans les classements sociaux » (De Rudder, 1995 : 42). (L'ethnisation ainsi définie se distingue en principe de la racisation en ce que cette dernière est plus dure, interdisant le passage de frontière (De Rudder, 2000 : 113). Mais cette distinction ne sera pas maintenue dans cet article car elle se révèle très difficile à saisir, surtout dans la pratique où ces phénomènes ne sont pas explicités, doctrinalement justifiés.)

Ne présupposant pas de substance aux identités ethniques attribuées aux individus sur ou à

## Les immigrés dans le bâtiment : une sélection produite par et pour l'organisation du travail

- 6 Alors qu'on présente parfois le recours aux immigrés comme le moyen pour un secteur de maintenir une organisation du travail « archaïque », de freiner les innovations techniques, les immigrés ont été dans le gros œuvre d'après-guerre l'instrument de la rationalisation de l'organisation du travail, traduite par une industrialisation partielle et par une « réduction de l'autonomie », une « augmentation du contrôle du travail » et un « accroissement des rythmes » (Campinos-Dubernet, 1984 : 324). Accompagnant la réorganisation du tissu productif marqué par une externalisation massive, une gestion ethnique des travailleurs s'est mise en place, qui ne distingue pas seulement nationaux et étrangers (ou autochtones et immigrés), mais divise le collectif immigré lui-même.

### Utilisation de la main-d'œuvre immigrée et rationalisation des procès de travail

#### Recourir aux immigrés pour des métiers peu valorisés

- 7 Jusqu'au début des années soixante-dix, le BTP vit dans un climat économique « euphorique », bénéficiant d'une demande croissante dont la solvabilité est garantie par l'État : « L'expansion des marchés de BTP dépendait fort peu de l'effort accompli par la branche » ( *ibid.* : 58). Malgré le grand nombre d'entreprises, la concurrence, du fait de cette demande abondante, n'est pas pressante. Puisque la recherche de maximisation du profit ne passe pas par la conquête de nouveaux marchés, elle réside alors surtout dans une répartition avantageuse de la valeur ajoutée, au détriment des salariés. Alors que dans d'autres secteurs, comme l'automobile, se construit un rapport salarial monopoliste, protégeant dans une certaine mesure la sécurité de l'emploi et le maintien du pouvoir d'achat, le BTP conserve un mode concurrentiel de gestion de la main-d'œuvre : minimisation des rémunérations, encore souvent à la tâche, instabilité forcée (licenciements en fin de chantier) quoique la demande de main-d'œuvre soit croissante et que les entrées dans le secteur peinent à combler les nombreuses sorties. La pénurie de main-d'œuvre pousse cependant les salaires à une forte hausse dans les années 1962 et 1963, qui détériore les marges ; les entreprises organisent alors un recours massif à la main-d'œuvre étrangère, ce qui permet de freiner temporairement l'évolution des salaires. Mais l'augmentation imposée par les accords de Grenelle de 1968, la limitation de la durée du travail, menacent à nouveau les marges des entreprises.
- 8 C'est donc dans un souci d'augmenter l'efficacité du travail que se mettent en place de nouvelles tentatives de rationalisation du procès de production. Les tentatives les plus calquées sur l'organisation industrielle (préfabrication lourde, prescription des temps unitaires d'exécution) se révèlent peu efficaces. Mais l'introduction de nouvelles techniques comme l'informatique, qui permet de réduire la perte de temps liée à la variabilité, ou la standardisation des processus plus que des produits (par exemple, utilisation de banches pour le béton armé) permettent une meilleure productivité. Le recours à la main-d'œuvre immigrée permet d'introduire des techniques qui souvent impliquent une déqualification du travail (ainsi ce commentaire d'un conducteur de

travaux à propos des banches : « Ça c'est une machine à éliminer les coffreurs. Ceux qui travaillent dessus, c'est pas les meilleurs »).

### D'hier à aujourd'hui : les avantages tacitement reconnus de la « première génération »

- 9 Depuis le début de la décennie 2000, les entreprises du bâtiment, par la voix de leurs représentants et de sondages, expriment de fortes difficultés à recruter, principalement des ouvriers qualifiés. C'était déjà le cas dix ans auparavant. Ce que la Fédération française du bâtiment (FFB) appelle « *pénurie* », resurgissant après une nouvelle période de licenciements massifs pendant les années 1990, serait le résultat d'une image faussée du secteur dans l'opinion publique et des effets désincitatifs du système de protection sociale, qui détourne les jeunes français du bâtiment<sup>2</sup>.
- 10 Un entretien conduit avec deux responsables de la direction des ressources humaines d'une entreprise appartenant à l'un des premiers groupes français du BTP, résume les contradictions d'un secteur disant chercher à accueillir un nouveau profil de main-d'œuvre (des jeunes nés en France et passés par l'école), tout en maintenant les conditions de travail permises par l'utilisation d'une main-d'œuvre (immigrée) ayant d'autres obligations, d'autres objectifs et donc un autre rapport au travail. Ces deux responsables estiment la pénibilité du travail incompressible, et n'envisagent d'ailleurs la pénibilité que sous l'angle des efforts physiques et non de la cadence. Ils écartent de même l'idée d'une revalorisation des salaires conçue comme une compensation de cette pénibilité « *parce que sinon, on serait plus à but lucratif* ». Dès lors, ils n'ont plus à offrir, pour tenter d'« attirer des jeunes », que des transformations mineures du travail :
- « On avait fait même un groupe de travail pour se demander : comment faire pour attirer les jeunes dans le BTP ? On avait pensé, au lieu d'avoir des bleus, et si c'étaient des jeans ? (...) La tenue vestimentaire, c'est vachement important pour un jeune. Alors on avait pensé au jean. Mais ça coûte très cher. (...) Enfin ça n'avait pas été retenu. — (sa collègue) Et sinon ? — Non, c'était ça, le plus important c'était ça, le jean et puis bon, une grosse chemise l'hiver. » Aussi l'hypothèse la plus vraisemblable se profile-t-elle : « Et on risque de se retrouver, enfin on risque... On va certainement avoir de la main-d'œuvre des pays de l'est. (...) On sera bien obligé de faire avec ».
- 11 Jusqu'ici réservée sur la question de l'immigration, la FFB s'est prononcée publiquement pour un recours à la main-d'œuvre étrangère, en même temps qu'elle déclarait son soutien aux dirigeants d'une grosse entreprise mise en examen pour avoir utilisé des sous-traitants pratiquant le travail illégal et l'emploi de sans papiers<sup>3</sup>. Le commentaire d'une responsable en ressources humaines éclaire peut-être la position du secteur : « *Il y a rarement des problèmes avec la première génération. (...) C'est pas ces personnes-là qui vont faire du bruit.* » Au-delà des qualités sociales reconnues aux immigrés, la faible valorisation du travail, qui se traduit par un recours à la main-d'œuvre étrangère, doit être reliée aux conditions de valorisation du capital. Il n'est ici possible que de suggérer que le secteur soit aujourd'hui traversé par deux tendances : d'un côté, mise en forte concurrence des entreprises tirant les prix vers le bas ; de l'autre, recherche de la rente (de concession et de situation) par les entreprises ou les groupes les plus solides, de plus en plus concentrés<sup>4</sup>. Il est possible qu'aucune ne soit propice à une valorisation de la main-d'œuvre.

## Une gestion ethnique des travailleurs ?

### Division des travailleurs immigrés et recrutement par cooptation

- 12 À partir des années soixante-dix, la raréfaction de la demande a modifié la gestion de la main-d'œuvre. Les grandes entreprises générales se sont restructurées, se séparant d'une bonne part de leurs salariés, multipliant les relations de sous-traitance, afin de minimiser les périodes d'inactivité de leur personnel. Aujourd'hui, la sous-traitance représente près d'un tiers du chiffre d'affaires des entreprises de gros œuvre de plus de vingt salariés<sup>5</sup>, ce qui représente plus encore en termes d'effectifs, et surtout d'effectifs ouvriers, puisque les entreprises générales se réservent les activités à forte valeur ajoutée (conception, coordination). Quant au poids de l'intérim, bien qu'il soit difficile à mesurer, il apparaît croissant et plus important dans la construction que dans les autres secteurs<sup>6</sup>. Une partie des salariés bénéficie ainsi d'une stabilisation de son emploi par une intégration dans le « noyau » des grandes entreprises, tandis que l'autre (le « volant ») est durablement rejetée dans des réseaux précaires d'emploi, travaillant dans les structures les plus affectées par les variations d'activité (petites entreprises sous-traitantes, intérim).
- 13 La division qui se crée alors entre travailleurs ne recoupe plus, comme dans les années soixante, une opposition entre autochtones et immigrés, les seconds venant se substituer aux premiers, mais scinde l'effectif immigré lui-même. Les Portugais sont davantage intégrés aux noyaux des entreprises que les Africains, et notamment que les Algériens dont l'immigration est pourtant concomitante voire antérieure<sup>7</sup>. La traduction ethnique de la division, noyau/volant, est renforcée par le poids de l'embauche par cooptation, dont la généralité est attestée aussi bien par les témoignages de travailleurs que des services du personnel.

### Des nomenclatures informelles racistes

- 14 Parler de « gestion ethnique » des travailleurs est peu courant, ne serait-ce que parce que les catégories de gestion ordinaires en entreprise sont strictement techniques (qualification, ancienneté...) ou bien renvoient à des comportements individuels (compétence, loyauté...), bref disposent d'une apparence universaliste. Une éventuelle « gestion ethnique » des travailleurs serait donc souterraine et informelle (Tripiet, 1990 : 140-142 et 182). Dans le BTP, elle n'est pas toujours si secrète. Dans l'une de ses seules enquêtes consacrées aux salariés de la construction, et plus précisément aux salariés immigrés, le journal de référence de la profession *Le Moniteur* annonçait sans détour 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.* » (*Le Moniteur des Travaux Publics et du Bâtiment*, n° 4511, 11 mai 1990 : 30)
- 15 Dans le bâtiment, la difficulté pour l'observateur n'est pas tant que les entreprises mettent en place une gestion ethnique souterraine, mais qu'elles délèguent une grande partie de cette gestion (et même le choix de pratiquer une telle gestion) aux échelons de commandement les moins formels et les moins contraints bureaucratiquement : chef de chantier, entreprise sous-traitante, agence d'intérim. Prenons l'exemple des agences d'intérim. La directrice de l'une d'entre elles (25 ans d'expérience) décrit ainsi ses rationalisations gestionnaires :



« [Les Maliens] sont des gens passifs, vraiment. Je peux pas parler d'eux parce qu'ils sont franchement, vraiment très gentils, je dirais qu'il y a pas de problème. (...) — Des Maghrébins, en manœuvres, il y en a ? — Quelques-uns. Ouais, quelques-uns. (...) ) Eux, oui, si j'en prenais, il y aurait des histoires, les gens qui les prennent ont beaucoup d'histoires avec eux. Ce sont des gens qui veulent pratiquement pas faire grand-chose et qui veulent gagner beaucoup d'argent, donc c'est pas possible dans ce métier. N'étant pas raciste, mais il y a des races que je ne prends pas ».

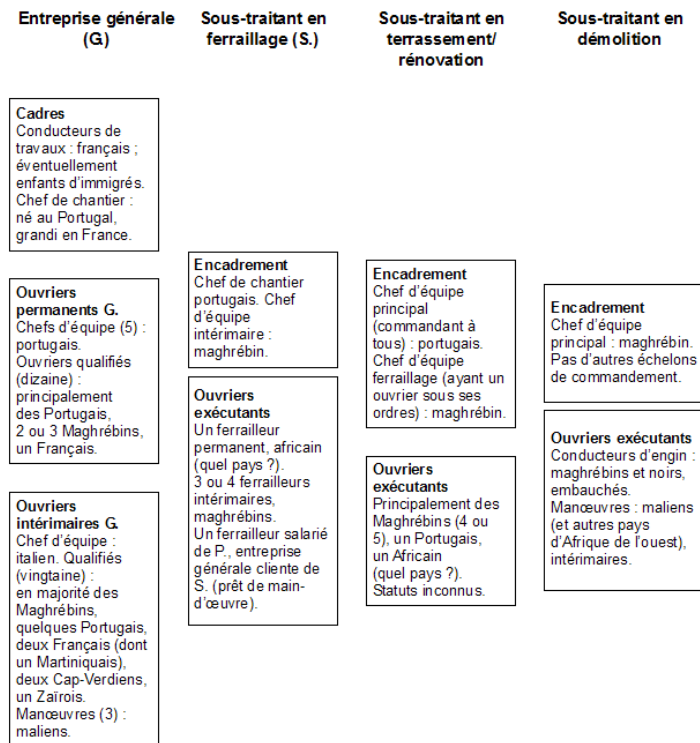
- 16 Les Portugais « *nés dans la maçonnerie* », ouvriers exemplaires ; les Africains ou Maliens (les deux termes sont utilisés de manière équivalente), manœuvres dociles et quelque peu stupides ; les Algériens, ferrailleurs, soudeurs, colériques et revendicatifs (de même que les Turcs) ; les Français, ouvriers qualifiés « *qui se prennent pour des cadors* », « *picolos* », feignants, hargneux : ce sont quelques-unes des images les plus aisément repérables qui circulent dans l'intérim du bâtiment. Du moins dans celui du boulevard Magenta à Paris, qui concentre les agences d'intérim du BTP de la région ; car dès lors qu'on réalise le même type d'entretiens dans des agences d'intérim de la rue de la République à Marseille, qui y joue le même rôle, les appréciations racistes demeurent, mais leur contenu se modifie. À Marseille, les Africains d'Afrique subsaharienne sont inexistantes, ou du moins, invisibles ; les emplois les moins qualifiés sont occupés presque exclusivement par des immigrés d'origine maghrébine. Et du même coup, l'habit du travailleur « *serviable* », « *gentil* », « *bosseur* », « *docile* » est investi par ces travailleurs d'origine maghrébine dont on se plaît à dire à Paris qu'ils sont peu recommandables.
- 17 Cet exemple suggère davantage que l'incohérence des représentations racistes ou culturalistes. Derrière un masque d'assertion définitive, ces stéréotypes doivent une part de leur raison d'être à la compréhension immédiate, circonstancielle, qu'ils cherchent à assurer, et qui n'a pas besoin de dépasser le monde du boulevard Magenta ou de la rue de la République. Cette compréhension figée dans une répartition raciste des tâches déforme et réifie les trajectoires sociales des intérimaires, mais donne un semblant de stabilité informationnelle à l'activité aléatoire que constitue la fourniture de main-d'œuvre (la fiabilité des intérimaires étant le souci principal). On peut faire l'hypothèse que cette « *gestion par races* » n'est pas un irrationnel, introduit subrepticement dans le processus rationnel qu'est l'activité d'une entreprise, mais qu'elle est partie intégrante de cette dernière, en constituant une partie du « *savoir* » empirique qui la soutient. Un savoir qui est nécessaire même quand on le réprovoque, pour pouvoir répondre efficacement aux demandes parfois explicitement racistes des clients.

### **Le résultat : l'articulation du dégradé hiérarchique avec un dégradé ethnique**

- 18 S'il est difficile d'évaluer les effets respectifs de la succession historique des migrations, du recrutement par cooptation et de la gestion raciste des travailleurs, le résultat agrégé se trouve sur les chantiers : le nivellement hiérarchique recoupe en partie un dégradé ethnique. L'analyse de la partie gros œuvre d'un chantier de l'entreprise G. donne une idée de l'articulation des dimensions ethniques et hiérarchiques (voir schéma). Si l'on excepte les Français, très peu présents sur le chantier en lui-même, ce sont des Portugais qui ont les postes d'encadrement de chantier et une bonne part des autres postes permanents (les ouvriers qualifiés permanents ayant eux-mêmes parfois des rôles d'encadrement). Puis apparaissent, dans le dégradé hiérarchique, les Maghrébins (généralement moins qualifiés et plus précaires), et enfin les Africains noirs (précaires et souvent manœuvres). Il faut préciser que le schéma du chantier est partiel, tributaire de ce qu'il était alors donné de voir à un observateur prenant l'habit d'un stagiaire coffreur.

Il exclut des activités isolées en certaines parties du chantier (par exemple le montage en série de parpaings par quelques ouvriers turcs, restant entre eux, disant travailler dans une « *entreprise turque* »), au profit des activités les plus coordonnées. Mais des entretiens conduits avec des ouvriers du gros œuvre témoignaient d'une myopie analogue de leur part : la diversité effective des origines sur les chantiers s'y trouvait réduite, et l'on n'y voyait pratiquement, dans l'ordre hiérarchique, que des Portugais, des Maghrébins et des Africains ou des Noirs.

Schéma 1 : Articulation des statuts hiérarchiques et des origines ethniques sur un chantier de l'entreprise G.



Tiré d'une observation conduite sur six semaines.

## Situer et se situer en milieu de travail : en climat d'incertitude, des interactions ethniciées

- 19 Accroissement du nombre d'entreprises présentes sur un chantier du fait de l'externalisation, démultiplication des employeurs en raison du recours à l'intérim, diversité selon les travailleurs des rapports avec les hiérarchies des chantiers : l'organisation du travail et des emplois crée sur les chantiers une multiplicité de statuts pour les travailleurs, et par là une incertitude sur les loyautés à mettre en œuvre. Dans ce cadre, il est possible que l'ethnicité contribue à réduire l'incertitude et à ordonner les statuts sur le chantier, en fabriquant, pour reprendre les termes de Jean-Loup Amselle, « *du discontinu avec du continu et du "dur" avec du flou* » (1994 : 50).

## La double hiérarchie des ouvriers : incertitude des identités et loyautés hiérarchiques

- 20 Ce que révèle aussi le chantier G. (et qui se vérifie sur d'autres), c'est que les distinctions entre ouvriers ne se fondent pas seulement sur leurs métiers et qualifications, mais sur leurs statuts d'emploi, c'est-à-dire leurs types d'employeurs et de contrats. Au moment de la construction des fondations, le conducteur de travaux estimait que, sur 120 ouvriers environ, près de 80 dépendaient des trois entreprises sous-traitantes ; 41 dépendaient de G., dont 16 salariés permanents et 25 intérimaires (coffreurs, manœuvres et un chef d'équipe)<sup>8</sup>.
- 21 Cette différenciation par le statut est-elle aussi une hiérarchisation ? Oui, si l'on considère ceci : d'une part, les intérimaires, les sous-traitants et leurs propres intérimaires, connaissent des conditions d'emploi qu'ils estiment généralement moins favorables à celles des salariés de l'entreprise générale ; d'autre part, sans même parler des intérimaires « utilisés » donc commandés par l'entreprise générale, on s'aperçoit que les équipes des entreprises sous-traitantes sont, dans le gros œuvre, soumises aux rythmes et aux ordres du personnel des entreprises générales.
- 22 La double hiérarchisation des ouvriers, selon la qualification et le statut d'emploi, individualise les positions : on en trouve peu qui soient sur un véritable pied d'égalité du point de vue du métier, de la qualification et de l'employeur. Elle pousse, d'un côté, à la méfiance et à l'individualisme, faisant voir des « mouchards » partout ; un formateur en coffrage avertit ses stagiaires que « *c'est chacun pour sa pomme dans le bâtiment* » (aujourd'hui, précise-t-il, contrairement aux années 1960-1970<sup>9</sup>). De l'autre, elle pousse sur le chantier à des alliances incertaines : un ouvrier d'entreprise sous-traitante doit-il être plus proche de son chef d'équipe appartenant à la même entreprise, ou de son homologue de l'entreprise générale ? Le proche d'un coffreur intérimaire est-il un coffreur permanent ou un manœuvre intérimaire ?...
- 23 Ces dilemmes peuvent éclairer des prises de position des ouvriers dans le travail. Par exemple, la distribution des ordres : les coffreurs permanents donnent parfois des ordres aux coffreurs intérimaires, pas l'inverse (la réaction des coffreurs intérimaires étant variable). Autre exemple, les placements à la table du repas : les intérimaires se retrouvent souvent à part, tandis que, selon les chantiers, les ouvriers permanents se retrouvent entre eux ou bien avec leurs chefs d'équipe. Mais surtout, la double hiérarchisation des ouvriers menace d'être utilisée dans les multiples conflits horizontaux qui surgissent de l'exigence de coopération liée à l'activité du bâtiment, même entre équipes ne travaillant pas ensemble. Ainsi en est-il de la coopération liée au matériel : les équipes doivent fréquemment prendre du matériel à d'autres équipes. Chacun y éprouve implicitement son statut : les intérimaires, dans une certaine mesure les salariés de sous-traitants, sont obligés de négocier, les permanents pratiquent bien plus la prise de matériel sans rien demander. L'épreuve est implicite mais aussi, parfois, explicite. Par exemple, dans ce conflit entre un coffreur permanent et un autre intérimaire sur l'utilisation d'un outil, qui a débouché sur une mise au point brutale :
- « Moi, de toute façon, je reste, et toi tu pars ! — Ça veut dire quoi ça ? Ça veut dire que je suis intérimaire ? Mais j'ai déjà été embauché, plusieurs fois ! J'ai quatre métiers, moi. — Moi je te dis qu'à G. ils t'embauchent pas. »<sup>10</sup>

- 24 Tues ou revendiquées, ces hiérarchies sont présentes ; les loyautés ne découlent pas mécaniquement d'une égalité de condition, mais de choix stratégiques encadrés par des opportunités objectives.

### L'ethnisation des relations sur le chantier : de l'inoffensif au cassant

- 25 Vouloir saisir l'ethnisation des relations quotidiennes entre ouvriers n'est pas sans risque de déformation. L'observateur doit partager ses notes entre échanges verbaux qui convoquent un quelconque référent ethnique (mais la frontière posée en paroles règle-t-elle les pratiques ?), et pratiques qui se construisent sur une base ethnique (mais si rien n'est dit, comment prouver que c'est au nom de l'ethnicité ?). Dans les entretiens, l'appréhension des relations inter-ethniques en chantier n'est pas plus aisée : entre celui-ci qui pose qu'il n'y a guère que quelques interpellations ethniciantes, « *qui sont pas méchantes* », et celui-là qui soutient que le racisme gouverne les chantiers, il ne peut être question de saisir un juste milieu, mais seulement de restituer la situation qui peut faire dire l'un et l'autre.
- 26 L'ambition reste ici plus modeste : il s'agit de décrire plusieurs formes de l'ethnisation, en lien avec les rapports de pouvoir qu'elles intègrent et éventuellement signifient. On ira du moins au plus significatif (du moins tel que c'est vu par les acteurs), du plus inoffensif en apparence au plus cassant/excluant/inégalitaire, tout en se souvenant que les limites sont poreuses, et que l'on glisse facilement d'une forme à l'autre.

### Importance de la nomination et de l'identification ethniques

- 27 Il est courant sur les chantiers d'appeler ou d'interpeller quelqu'un « *le Portugais* », « *l'Arabe* », « *le Noir* ». L'utilisation de catégories ethniques semble répondre ici à un impératif pratique de désignation des personnes, et côtoie d'autres catégories génériques comme l'âge ou le métier. La méconnaissance des prénoms, qui pousse à user de ces catégories génériques, semble davantage provoquée par les formes précaires d'emploi, le caractère provisoire du passage sur le chantier des uns et des autres, bref par l'absence de liens ou de collectivité (phénomène que décrit Lionel Duroy dans son expérience en usine [1996]), que par des mouvements de communautarisation distincts et hostiles.
- 28 Mais l'identification ethnique des individus va au-delà du besoin de nommer. Elle contribue à deviner leur position et leur devenir dans la hiérarchie du bâtiment. L'enquêteur blanc, d'origine française, qui se présente sur un chantier comme manoeuvre intérimaire ou stagiaire coffreur en reçoit de multiples témoignages, suscitant des incompréhensions à la limite de l'inquiétude (une conductrice de travaux : « *Je pensais trouver un grand Noir* » ; un coffreur : « *T'es Portugais, Français, Arabe... Turc ? — Français. — Ah, futur chef!* »). Une excursion inverse en dehors de la classe attribuée à l'origine ethnique peut être tout autant remarquée. Une commerciale d'intérim raconte avoir accompagné un grutier malien sur un chantier : « *Il a été très mal reçu. Le chef d'équipe m'a regardé d'un air de dire : "Tu te fous de moi ?"* » On soupçonne ici que le pas est vite franchi de l'identification ethnico-hiérarchique des individus à leur enfermement raciste dans des positions assignées.

### L'origine ethnique comme argument de plaisanteries et insultes « amicales »

- 29 « Avec les Arabes, on a notre quota d'handicapés ! » ; « Si c'est un Noir qui tombe, c'est pas grave » ; « Pourquoi vous êtes tous cons, les Portugais ? » ; à la réflexion d'un collègue portugais, un boiseur maghrébin répond en riant : « Eh oui, qu'est-ce que tu veux, c'est du travail d'Arabe ! ». Toutes ces plaisanteries et insultes sont lancées, et généralement reçues, sur un ton jovial ; elles sont partie intégrante de la socialisation par l'humour en chantier. Faut-il prendre l'humour au sérieux<sup>11</sup> ? Si oui, c'est en relevant son ambiguïté : dans les plaisanteries ethnicisantes, la frontière ethnique est soulignée, et en même temps elle est écartée par une communion dans le rire sur cette frontière. « Tu vois, entre nous, on se dit des trucs, pour plaisanter. "J'aime pas les Noirs", on rigole... Mais tu sais ça se répète, on dit qu'on rigole, et au bout d'un moment tu sais pas si c'est sincère ou pas », explique un coffreur d'origine camerounaise. Le risque n'est pas nul que la plaisanterie, par l'enfermement qu'elle implique, dérive vers la querelle ou génère des souffrances individuelles. Comme dans cette note de terrain : « Avec Bruno (ouvrier qualifié français), on va chiper un peu de béton à deux Portugais (ouvriers qualifiés également). L'un d'entre eux dit à Bruno : "Les Français, c'est tous des cons. — Ah ouais ? Suce-moi pour voir si les Français c'est tous des cons, Portugais de mes couilles ! Sans les Français, tu boufferais pas !" Quand je reviens, seul, chercher un peu de béton, le "Portugais" me dit avec un air triste : "Moi aussi je suis Français, je disais ça pour parler, pour déconner." »

### L'origine ethnique comme support de dévalorisation symbolique

- 30 L'identification ethnique des personnes et l'échange de plaisanteries à fond ethnique peuvent apparaître comme des formes horizontales, symétriques, d'ethnicisation. Mais c'est qu'on a ignoré que dans l'échange jovial d'insultes, l'inégalité hiérarchique impose à l'inférieur, davantage qu'au supérieur, de connaître les limites à ne pas dépasser. Et c'est qu'on a laissé de côté les cas où l'asymétrie du vocabulaire employé rappelle la hiérarchisation symbolique des origines ethniques ou des « races ». On en a un exemple dans une discussion, au départ technique, entre un coffreur portugais et un autre français, dans laquelle intervient un manoeuvre haïtien : « (1<sup>er</sup> coffreur) Mais t'y connais rien ! Tu travailles comme un Arabe, toi. — (manoeuvre) Non, lui il travaille bien, toi tu travailles comme un Arabe. — (2<sup>e</sup> coffreur) Tu vois, même le Mamadou dit que tu travailles comme un Arabe ! » Les deux groupes les plus dévalorisés (les Maghrébins et les Noirs dits « Mamadou ») sont ceux qui, simultanément, sont les plus bas dans la hiérarchie des chantiers, et les plus anciennement racisés par la société française. Dans les insultes spécifiques qui les visent, il n'y a pas de répartie symétrique envisageable. En effet, il n'y a pas, ou plus, de « travail de Portugais » ; et l'on ne fonde jamais les Français sous un prénom unique. Si l'on appelle quelques fois les Portugais « *les caralho* », c'est en reprenant un mot de leur langue devenu un juron habituel des chantiers. Lorsqu'on appelle les individus noirs « *Mamadou* » en revanche, c'est un nom mis en exergue par la colonisation que l'on utilise.
- 31 En plusieurs occasions alors, il y a élimination du travailleur derrière l'individu défini ethniquement : lorsqu'un ouvrier dit « *mon noir* » pour « mon aide », lorsqu'un autre glisse que « *travailler avec un Noir c'est la punition* » parce qu'il trouve un manoeuvre empoté. Comme dans l'expression « *travail d'Arabe* », l'« être » (imputé) éclipse le « faire », ou bien le définit *a priori* et une fois pour toutes (sur ces questions, voir Sayad, 1999 : 237 ; et Semat, 2000 : 79 à propos des femmes dans le travail).

### L'expression des situations de classe par l'ethnique

- 32 Si les catégories ethniques ont un tel contenu lié à la *considération* (hiérarchisée) des individus, c'est qu'elles indiquent plus qu'une origine géographique (réelle ou supposée), qui ne renverrait qu'à un épisode passé de la vie des personnes concernées : elles prennent aussi pour fonction de signifier des rapports inégaux de pouvoir au sein de l'actuelle organisation du travail. On a vu plus haut que la hiérarchie au sein de l'organisation du travail et des emplois recoupe de fait une hiérarchie ethnique.
- 33 Dans les échanges quotidiens, il est courant d'opposer les Portugais, supposés dominer les collectifs ouvriers, au reste du chantier : « *Les Portugais, ils sont toujours entre eux. Mais les Arabes et nous les Noirs, si on connaît le boulot, on nous commande pas, on est tranquilles* », dit un coffreur intérimaire malien. Mais ce dernier se range d'autant plus facilement du côté des « Arabes » qu'il occupe une qualification proche de celle de beaucoup de Maghrébins. En revanche, les manœuvres originaires d'Afrique noire peuvent s'opposer à tous les autres travailleurs du chantier, toujours définis ethniquement : « *Personne me laisse apprendre. Si j'apprends, je vais coûter plus cher. Les Arabes, les Portugais, ils tournent, ils plantent des clous, et pendant ce temps-là je fais du marteau-piqueur* », dit l'un d'entre eux, manœuvre depuis six ans. Dans ce dernier exemple, « *les Arabes, les Portugais* » signifie : « les ouvriers qualifiés » (c'est d'ailleurs de leur activité de travail dont il est question : « *ils plantent des clous* »). Mais c'est le référent ethnique qui exprime les situations de classe.
- 34 Si, dans ces discours, les frontières ethniques se révèlent mouvantes, on peut supposer que ce n'est pas parce qu'elles sont inconsistantes et ne témoignent d'aucune réalité, mais au contraire c'est parce qu'elles ont un contenu bien concret, renvoyant à des positions de pouvoir qu'on peut définir, découper de différentes manières, notamment parce que la double hiérarchie (division du travail/statut de l'emploi) multiplie les situations. Selon les interactions, les ouvriers puisent dans différents registres d'identités ou, lorsqu'ils puisent dans le registre ethnique, tracent de diverses manières les frontières de leur appartenance (sur l'indétermination des statuts dans l'interaction, notamment au travail, on se reportera aux analyses de Hughes [1971 : 141-150] et Strauss [1992 : 74-79]).

### Les regroupements effectifs : d'un favoritisme difficilement prouvable aux placements à table

- 35 Il est difficile de dire si les multiples formes de revendications et d'imputations ethniques ou « raciales » signifient des loyautés et des regroupements effectifs. Une présomption courante veut que les Portugais disposent de plus grandes cohérence et loyauté intra-ethniques que les Maghrébins ou les Africains (un ancien ouvrier algérien : « *Le bâtiment il y a que des Algériens et des Portugais, les Arabes entre eux ne sont pas complices, ils se tendent des pièges. Les Portugais, ils sont racistes, c'est toujours eux les chefs* » [cité par Berretima, Chachoua et Kadri, 1993 : 106]). Si les soupçons de favoritisme ou de discrimination raciste se colportent vite sur les chantiers, la preuve formelle est rarement accessible aux acteurs ; selon les types d'expérience, on oscille entre déni et exagération. Par exemple, sur le chantier G., trois coffreurs, malien, tunisien et portugais (assez âgé et fatigué), ainsi qu'un manœuvre malien, tous intérimaires, ont travaillé ensemble un long moment. Au fil des semaines, la rumeur enflait sur le chantier, parmi les plus précaires, affirmant que le coffreur portugais travaillait mal et ne restait que parce qu'il était « *de la famille du chef de chantier* » : c'est-à-dire, selon les interprétations, qu'il était effectivement un parent du



- chef de chantier, ou (plus souvent) que les deux étaient liés parce que Portugais. Le sujet de discussion était récurrent, et les trois collègues du coffreur en question lui faisaient sentir leur hostilité par des brimades (en l'insultant, le laissant porter seul du matériel lourd...). Et pourtant, dans le même temps, un autre coffreur intérimaire portugais, âgé également, était remercié un vendredi soir ; sa disparition ne suscita aucun commentaire.
- 36 Même si ce n'est pas là le plus déterminant dans l'organisation du travail et la répartition du pouvoir, c'est peut-être par le détour des placements à table lors des déjeuners que l'on peut obtenir des indices sur la nature des regroupements possibles. Sur tous les chantiers observés disposant de réfectoires, les regroupements se font principalement par employeur et par qualification, n'ayant donc qu'indirectement des effets de regroupement ethnique. De ce fait, la cohérence du groupe des Portugais paraît alors plus grande dans la mesure où ils appartiennent aux entreprises les plus intégrées, tandis que les convives d'origine africaine (du nord et du sud du Sahara), ayant des employeurs et des statuts plus divers, sont plus dispersés dans l'espace du réfectoire, parfois solitaires (sauf si par exception, ils dépendent tous d'un même employeur, par exemple une société de démolition, l'agrégation étant alors très poussée). Les Portugais ayant des statuts éclatés ou précaires participent de cette dispersion.
- 37 Les exclusions observées d'individus de certains lieux ou tables, bien qu'ambiguës, semblaient pourtant témoigner d'un souci d'entre soi hiérarchique plus qu'ethnique. Ainsi lorsqu'un ferrailleur (maghrébin) fut exclu d'une table prétendument parce qu'elle était réservée à l'entreprise G., en même temps que le chef d'équipe (portugais) dudit ferrailleur était accueilli chaleureusement, il faut certes remarquer que la table était majoritairement portugaise ; mais elle comportait aussi un chef d'équipe intérimaire italien et un ouvrier qualifié noir de G., dont la présence n'était pas discutée. En sens inverse, sur le chantier de l'entreprise M., après que les manœuvres africains d'une entreprise sous-traitante de démolition, occupant tout un réfectoire, eurent refoulé deux ouvriers qualifiés blancs au motif que « *ici c'est chez nous, ça fait depuis toujours qu'on mange ici, faut pas venir ici !* », ils accueillirent un gardien de sécurité du chantier (noir) par un « *viens mon frère, il y a des chaises* ». Avant de conclure à la volonté d'agrégation ethnique, il faut se souvenir que l'observateur qui rapporte l'épisode était blanc, mais manœuvre, et que sa légitimité à manger dans le réfectoire n'avait jamais été contestée.
- 38 Si les agrégations ne sont ethniques qu'indirectement, elles sont renforcées, à la marge, par des regroupements spécifiquement ethniques, d'ouvriers ayant des qualifications, métiers ou employeurs différents et ne se connaissant pas d'avant le chantier. Sur le chantier G., on trouvait par exemple à une même table des coffreurs intérimaires dépendant de l'entreprise générale, des ferrailleurs intérimaires dépendant d'un sous-traitant et un maître ouvrier ayant trente ans d'ancienneté à G., tous arabophones. Plusieurs petits groupes se reconstituent ainsi, parmi les précaires, sur la base d'une langue mais parfois seulement d'une couleur de peau commune.
- 39 Néanmoins ces indices demeurent minces ; c'est l'organisation hiérarchique qui semble principalement commander les regroupements. Peut-être faut-il comprendre de la même manière les nombreux propos ethnicisés entendus en chantier : non pas comme seule actualisation, au sein du BTP, d'un schéma plus global de relations inter-ethniques, mais comme manière de dire l'organisation des chantiers et les rapports entre ouvriers qu'elle implique.

## Du rapport de pouvoir concret à la production d'un stéréotype

- 40 Dans cette dernière partie, on essaiera de voir comment on passe du concret d'une activité de travail et de relations aux autres ouvriers à la fabrication d'un stéréotype ayant pour attribut l'ethnicité voire la « race ». L'hypothèse est que les stéréotypes ne sont pas des représentations tout simplement fausses, ou retardataires, ou irrationnelles, sans fondement matériel. Les stéréotypes ont bel et bien un fondement matériel : non une substance telle que l'origine ethnique ou la « race », comme ils le laissent entendre ; mais des relations concrètes entre individus, en l'occurrence de domination et d'exploitation. Deux exemples seront sollicités : les Portugais et les manœuvres africains, souvent appelés « Mamadou ».

### Les « Mamadou » vus du dessus : invisibilité de classe, visibilité « raciale »

- 41 Dans le gros œuvre, les manœuvres sont presque tous intérimaires, et sont souvent de jeunes immigrés maliens, sénégalais, mauritaniens, parfois caribéens<sup>12</sup>. L'absence de qualification ne désigne pas le manœuvre à une tâche en particulier (comme pour l'O.S.), mais à toutes les tâches subalternes, souvent solitaires, que peut fournir un chantier, ne demandant que de la force brute, tâches préalables à une opération, ou bien la terminant (duo marteau-piqueur/nettoyage, rangement). La multitude des opérations effectuées par le manœuvre n'entre pas dans un agencement organisé par lui ou même par un supérieur hiérarchique qui expliquerait la marche à suivre, mais se dévoile au fur et à mesure, au gré des besoins toujours ponctuels des équipes. L'évolution professionnelle est hypothétique, empêchée par les employeurs et l'instabilité qui limite la familiarisation avec des techniques.
- 42 Habituellement, les manœuvres sont invisibles. Ils ne sont pas inclus dans les enjeux du travail : les problèmes récurrents du chantier, à propos desquels discutent ou s'invectivent ouvriers professionnels et chefs, ne sont jamais considérés comme étant également ceux des manœuvres. Ainsi partage-t-on rarement avec eux des considérations sur le savoir-faire ou les procédés sollicités ; et même parfois, on les exclut explicitement des discussions techniques, en arguant qu'« ils n'y connaissent rien ». Autre exemple : il est fréquent que les ouvriers d'un chantier, même « officiellement » amis, se soupçonnent mutuellement d'être des « mouchards » ; en revanche, ce soupçon ne plane jamais sur les manœuvres.
- 43 Lorsque les manœuvres sortent de cette forme d'inexistence, ou du moins d'indifférence, il semble que la singularité de leur statut appelle une manière spécifique de s'adresser à eux. On les rattache à une grande et unique fratrie imaginaire : quand un ouvrier ou un chef européen parle à un Africain d'un autre Africain (voire d'un Caribéen), il pourra lui dire « ton frère » ou « ton cousin ». Lorsqu'on leur adresse des plaisanteries ou des insultes « amicales », elles renvoient plus systématiquement qu'à d'autres à la « race », et l'absence de symétrie est alors particulièrement criante. Car on les appelle régulièrement d'un nom concentrant la classe et la « race », qui dans la pratique n'a quasiment pas d'équivalent pour les autres groupes : « Mamadou »<sup>13</sup>. Ici, on quitte sans ambiguïté le



registre descriptif pour une catégorisation raciste des personnes, qui fond les individus concernés dans un tout supposé homogène dont les membres ne sont plus que des fragments ou des représentants : on parlera des « Mamadou », de « ce Mamadou », ou encore on appellera tout manœuvre noir « Mamadou », ignorant son vrai nom. Un Blanc ne sera jamais appelé Mamadou, mais un Haïtien le sera alors qu'il n'a aucune chance d'avoir un tel prénom (marquant une tradition familiale musulmane). Cette désignation met en avant la « race », et elle éclipse la situation de classe (privation de pouvoir et précarité communes aux manœuvres africains ou caribéens) qui la rend possible. L'indifférenciation imaginaire qui frappe les manœuvres semble en effet nourrie par l'interchangeabilité pratique que permettent les formes d'emploi, en premier lieu l'intérim.

- 44 Cependant, le socle de la classe redevient apparent en certains cas. C'est ainsi que non seulement un Noir d'une autre qualification que manœuvre aura peu de chances de se voir appeler Mamadou, mais il s'autorisera parfois à appeler des manœuvres noirs « Mamadou ». Il s'expose cependant à des déconvenues, comme dans ce cas relaté par un manœuvre intérimaire qui rappelle à son collègue le sens raciste de l'appellation : « *La semaine dernière, j'avais plein de problèmes dans la tête, j'étais énervé, je me suis énervé, j'ai engueulé Max* [un électricien guadeloupéen qui fut le premier sur le chantier à l'appeler « Mamadou »] :

« Pourquoi tu m'appelles Mamadou ? Je m'appelle Touré, si tu me crois pas tu peux aller demander au chef pour vérifier. Parce que vous, vous croyez que tous les Noirs s'appellent Mamadou. Toi-même tu es Noir, est-ce que je t'ai appelé Mamadou ? Je t'ai demandé ton prénom quand on est arrivé sur le chantier, et je t'appelle par ton prénom. Toi tu m'as rien demandé, tu as tout de suite commencé à m'appeler Mamadou. Alors maintenant, tu m'appelles Touré, ou je vais m'énerver ! »

## Les Portugais vus d'en dessous : des petits chefs incarnés ethniquement

« Les Arabes, ça va, ils sont compréhensifs, mais les Portugais, il faut toujours qu'ils te fassent faire de leur manière, ils croient qu'ils savent mieux que toi. C'est toujours de la manière la plus difficile, même pour quelque chose qui est facile » (stagiaire coffreur, zairois).

« Moi, quand il y a un chef, je travaille pas : "Quoi ? Qu'est-ce que tu fous là derrière moi ? T'as rien à faire ?" C'est ça, les Portugais, toujours derrière toi » (coffreur intérimaire, algérien).

« Les vrais racistes dans les chantiers, c'est les Portugais » (boiseur, au chômage, malien).

« J'avais un chef portugais la semaine dernière, il picolait, le matin, le midi, et puis c'était "vite ! vite ! Non ! Viens par ici ! vite ! vite ! vite !" , c'est pas possible. Tous pareils, les Portugais » (manœuvre intérimaire, haïtien).

« Il y a deux publics à problème : les Portugais et les Turcs. (...) Mais les Portugais, ils ont une faiblesse. Il y a un seul moyen de s'intégrer avec eux. Si tu travailles avec un Portugais et que tu connais le boulot mieux que lui, là c'est bon, tu t'intègres. Mais sinon il t'écrase » (formateur en coffrage, avertissement à ses stagiaires avant leur période en entreprise ; aucun des stagiaires n'est Portugais), etc.<sup>14</sup>

- 45 Contrôler, inférioriser, imposer des modes opératoires... Ce qu'on attribue aux Portugais, c'est ce que l'organisation hiérarchisée des chantiers réserve aux chefs d'équipe (ou aux ouvriers remplissant cette fonction). Or, si les Portugais sont loin d'être tous à des fonctions d'encadrement de chantier, ces fonctions sont principalement occupées par des Portugais. À ce titre, ils cristallisent l'hostilité des ouvriers pour au moins trois raisons :

- 1) Ils sont des relais des politiques d'entreprise (de cadence notamment) dans le face-à-face physique, interpersonnel, avec les ouvriers. 2) Ils sont des contrôleurs, indiquant à la direction de chantier les performances de chacun, les intérimaires à remercier, etc. Ce rôle est bien plus important que dans d'autres industries car il n'existe pas, comme le note Philippe Zarifian, « *de relais de contrôle plus fin* » (1989 : 38), notamment de temps unitaires prescrits pour l'exécution des tâches. 3) Ils ont été ouvriers professionnels avant d'être chefs d'équipe. Ce qui signifie d'une part qu'ils connaissent mieux les « trucs » des ouvriers pour dissimuler les détournements, aménager la pénibilité... Et d'autre part qu'il y a une dimension d'*englobement* de l'inférieur hiérarchique par le supérieur, puisque le chef d'équipe est réputé capable de faire le travail de son subordonné (et souvent l'est effectivement), mais qu'il effectue un travail plus valorisé, contrairement au conducteur de travaux qui, tout en effectuant un travail plus valorisé, serait incapable d'effectuer le travail de l'ouvrier. L'infériorisation particulière que suppose cette relation hiérarchique donne un « droit » à humilier les inférieurs dont ne se privent pas toujours les chefs d'équipe.
- 46 Ce fait permet de mieux comprendre le contenu des stéréotypes portés sur les Portugais par les ouvriers du bâtiment. Mais dire qu'ils décrivent fidèlement la réalité serait reproduire l'invisibilisation qui frappe les nombreux Portugais sans pouvoir. Ceux-ci, facilement soupçonnés d'être des relais souterrains de l'encadrement, se retrouvent prisonniers de stéréotypes qu'ils ne contribuent pas, ou peu, à forger.
- 47 Il est frappant de relever dans les discours la symétrie entre la stigmatisation des Portugais comme « mauvais chefs » et l'indulgence envers les Français. Soit absous, soit absents de ces discours, les Français bénéficient d'une comparaison flatteuse, censément dépourvus de tous les défauts attribués aux Portugais. Il est vrai qu'ils sont physiquement absents des chantiers, ou bien présents de plus loin car hiérarchiquement supérieurs. Ils délivrent des ordres plus généraux et exercent un contrôle plus lâche que les chefs d'équipe ou les ouvriers disposant de fonctions de commandement. L'affaiblissement de la notion d'employeur, le brouillage de la visibilité du « commanditaire », ramenant les enjeux et les luttes à l'espace du chantier, épargnent ces patrons ou ces cadres qui, pourtant, déterminent depuis leurs bureaux l'organisation du travail sur le chantier.

## Conclusion

- 48 L'éventualité de la présence de racisme dans l'entreprise ne saurait être exclue par ce syllogisme trompeur que rapportent (et récusent) les auteurs de *L'inégalité raciste* : « *L'entreprise est un lieu de rationalité ; le racisme est d'ordre irrationnel ; ils sont donc incompatibles* » (De Rudder, Poirer et Vourc'h, 2001 : 146). Si le racisme s'observe dans les relations au travail, au niveau des interactions quotidiennes, c'est qu'il intervient d'abord, structurellement, au niveau de l'organisation du travail et des emplois. Dans ces deux cas, le racisme n'apparaît pas comme dérive ou débordement de préjugés retardataires fabriqués en dehors de l'entreprise. Il intervient comme partie intégrante de l'activité de l'entreprise.
- 49 Au niveau organisationnel, le racisme apparaît comme un principe parmi d'autres de gestion de la main-d'œuvre, plus ou moins explicité. Il consiste à dévaloriser matériellement et symboliquement la force de travail (ou une partie de la force de travail), au nom d'une spécificité irréductible imputée à la catégorie de personnes

dévalorisée. Au niveau des interactions sur le chantier, il passe par l'utilisation de référents ethniques comme moyen de mettre en forme le milieu de travail. La mobilisation de ces référents ne semble pas, dans le cas du BTP francilien, être le rappel d'une hostilité fondée et active hors travail, modérée sur le chantier pour les besoins de la coopération (hypothèse de Burawoy), mais bien une manière de figurer les enjeux de répartition du pouvoir et des ressources dans le travail. Le lien entre ces niveaux organisationnel et interactionnel, assurant en partie leur confirmation et leur reproduction mutuelles, passe par la pratique généralisée du recrutement (et de la promotion) par connaissances personnelles.

- 50 Mettre l'accent, comme il a été fait ici, sur l'invocation de référents ethniques, ne signifie pas qu'il s'agisse de la seule dynamique à l'œuvre. Les attributions et revendications liées au métier ou à la classe, par exemple, concurrencent le langage ethnique dans la définition du monde des chantiers. Si la définition ethnique ne se déduit donc pas mécaniquement des rapports de travail et se trouve en lutte avec d'autres types de description, il reste qu'elle se fabrique, s'adapte et prend sens par et pour ces rapports. Car elle n'en est pas qu'une description : elle est aussi une arme politique de maintien (et, peut-être, de contestation) de rapports de domination, le recours à l'ethnicité produisant une essentialisation propre à rigidifier certains antagonismes, et à en occulter d'autres.

---

## BIBLIOGRAPHIE

AMSELLE Jean-Loup (1994) Quelques réflexions sur la question des identités collectives en France aujourd'hui, in M. Fourier et G. Vermes Éds., *Ethnicisation des rapports sociaux. Racismes, nationalismes, ethnicismes et culturalismes*, Paris, L'Harmattan, pp. 44-54.

BERRETIMA Abdelhalim, CHACHOUA Kamel, KADRI Aïssa (1993) *Les accidentés du travail maghrébins dans le secteur du BTP. Le corps immigré en question*, Paris, Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, Direction de la Population et des Migrations (DPM), 151 p.

BOBROFF Jacotte, CAMPAGNAC Elisabeth, CARO Catherine (1990) *Approches de la productivité et méthodes d'organisation dans les grandes entreprises de construction*, Paris, Ministère de l'Équipement, Plan Urbanisme Construction Architecture (PUCA), 217 p.

BURAWOY Michael (1979) *Manufacturing consent. Changes in the labor process under monopoly capitalism*, Chicago, The University of Chicago Press, 266 p.

CAMPAGNAC Elisabeth (1992) *Les grands groupes de la construction : de nouveaux acteurs urbains ?* Paris, L'Harmattan, 196 p.

CAMPINOS-DUBERNET Myriam (1984) *Emploi et gestion de la main-d'œuvre dans le BTP. Mutations de l'après-guerre la crise*, Paris, La Documentation française, 350 p.

CLOT Yves (1998) *Le travail sans l'homme ? Pour une psychologie de milieux de travail et de vie*, Paris, La Découverte, 274 p.

CORDEIRO Albano (1999) Les Portugais, une population « invisible » ?, in Philippe Dewitte Éd., *L'immigration, l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, pp. 106-111.

- DE RUDDER Véronique (1995) Ethnisation, *Vocabulaire historique et critique des relations interethniques*, n° 3, pp. 42-44.
- DE RUDDER Véronique (2000) Racisation, *Vocabulaire historique et critique des relations interethniques*, n° 6-7, pp. 111-113.
- DE RUDDER Véronique, POIRET Christian, VOUREC François (2001) *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, Paris, PUF, 213 p.
- DUROY Lionel (1996) Embauché dans une usine, *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 115, pp. 38-47.
- EUROSTAF (1999) *Stratégies et performances comparées des groupes. Note sectorielle : BTP. La reprise du marché européen*, Paris, Eurostaf, 52 p.
- HIMES Chester (1945) *S'il braille, lâche-le...*, Paris, Gallimard, 1998, 307 p.
- HUGHES Everett (1971) Dilemmas and contradictions of status, in Everett Hughes, *The sociological eye*, Chicago & New York, Aldine Atherton, pp. 141-150.
- SEMAT Eve (2000) *Femmes au travail, violences vécues*, Paris, Syros, 322 p.
- STRAUSS Anselm (1959) *Miroirs et masques*, Paris, Métailié, 1992, 191 p.
- TRUPIER Maryse (1990) *L'immigration dans la classe ouvrière en France*, Paris, CIEMI - L'Harmattan, 332 p.
- TOURNIER Jean-Claude (1998) *L'économie du bâtiment et des travaux publics*, Paris, PUF, 127 p.
- ZARIFIAN Philippe (1989) Productivité et gestion : les apports des recherches sur le B.T.P, *Travail*, n° 16, pp. 34-39.

## NOTES

1. Peut-être aussi comme femmes de ménage ou gardiennes. Mais les stéréotypes éventuellement construits dans ces autres situations de travail ne paraissent pas rejaillir sur la manière dont on parle des Portugais dans le bâtiment : ce qui est dit sur eux renvoie à des comportements et des attributs professionnels des chantiers.
2. Voir l'interview du président de la FFB dans la *newsletter Batiactu*, 10/07/2002. Sous le titre « Remettre les jeunes au travail », il avance : « Avant qu'on parle d'immigration, j'aimerais bien qu'on remette au travail ces Français qui sont actuellement accrochés au système des indemnités de chômage. »
3. « Le recours à une main-d'œuvre étrangère compétente est aujourd'hui nécessaire dans certains métiers, notamment ceux du gros œuvre », a déclaré son représentant (*Batiactu*, 01/12/2003).
4. Sur les stratégies des groupes, voir Campagnac (1992), Eurostaf (1999), les interviews d'Antoine Zacharias et Martin Bouygues, PDG des deux plus grandes majors, dans le hors série « Spécial centenaire » du *Moniteur des Travaux Publics et du Bâtiment*, 10/2003. Sur l'intérêt des majors pour les concessions d'autoroutes, voir les *newsletters* du *Moniteur*, 27/09/2002, 12/11/2002, 26/02/03, et de *Batiactu*, 14/05/2003 ; de prisons, *Batiactu*, 10/10/2002, 13/05/2003 ; les aéroports, *Batiactu*, 02/09/2003. Sur l'intégration des activités en amont et en aval, assimilables à la recherche de rentes de situation, voir Bobroff, Campagnac et Caro (1990) et Tournier (1998, 16-17) ; et, entre autres nombreux articles, *Batiactu*, 22/10/2002, 28/05/2003, 03/06/2003, 04/06/2003.
5. 32 % en 2000, d'après l'Enquête Annuelle Entreprise de l'INSEE (source : Direction des Affaires Économiques et Internationales du Ministère de l'Équipement).

6. Si l'on prend comme outil de mesure le taux de recours à l'intérim (rapport des contrats d'intérim en cours à l'emploi salarié), l'intérim représentait, d'après les enquêtes-emplois de l'INSEE, 3,8 % du travail salarié en mars 1997, et 8,2 % en mars 2001, alors qu'il passait de 2,3 % à 5,5 % dans l'ensemble des secteurs d'activité (source : Direction de l'Animation, de la Recherche des Études et des Statistiques du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, exploitation des fichiers UNEDIC des déclarations mensuelles d'agences d'intérim).

7. Maryse Tripiérelève, avec des données globales, le paradoxe entre l'ancienneté et la fragilité dans l'emploi des Algériens, comparés aux Portugais (Tripiérel, 1990 : 94) ; elle note par ailleurs le développement d'un discours, pendant les années 70, prônant une « *politique sélective des nationalités (...). Celle-ci prévoit implicitement de réserver le bénéfice de l'intégration aux Européens catholiques et assigne aux Maghrébins la fonction de force de travail simple et tournante.* » (Ibid. : 81)

8. Deux précisions : 1) une responsable RH de l'entreprise disait qu'il était rare que le nombre d'ouvriers intérimaires excède, comme ici, celui de permanents. Il reste que l'entreprise compte deux ouvriers pour trois cadres et ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise), et qu'elle ne compte pas changer cette politique, tandis que l'ensemble du secteur compte environ trois ouvriers pour un cadre et ETAM. 2) Les informations manquent sur le statut des travailleurs dépendant de sous-traitants. Dans le cas de l'entreprise de ferrailage, il s'agit d'une PME de 24 salariés, mais qui utilise de 30 à 90 intérimaires selon le nombre de chantiers auxquels elle participe (selon l'assistante de direction en entretien).

9. On pourrait voir là une tendance à idéaliser le passé. Il faut remarquer néanmoins que cette tendance est générale chez les ouvriers âgés. On trouve la trace concrète de ce changement dans la disparition d'une bonne partie des événements ponctuant la vie d'un chantier et objectivant le collectif de travail, tel le méchoui de fin de chantier. Dans une étude publiée par Manpower, les directions du personnel pointent ce phénomène (retraduit en termes de « *manque de convivialité* ») comme étant un obstacle à la fidélisation des salariés (voir « *Fidéliser au lieu de recruter* » et « *La FFB face aux défis sociaux* », Cyberbtp, respectivement 09/07/2003 et 14/04/2004).

10. Exemple similaire lié à la question de l'aide à apporter ou non à l'ouvrier qui en fait la demande : me reprochant de ne pas refuser cette aide lorsqu'on me la demande, notamment vis-à-vis d'un ouvrier intérimaire, et alors que j'objectais que je ne savais pas, étant donné mon statut de stagiaire, si je pouvais refuser, mon chef (ouvrier qualifié permanent) clarifia ainsi les choses : « *Lui, il est moins que toi. Parce que lui, il peut partir du jour au lendemain, tandis que toi, tu as un contrat.* » Effectivement, tout intérimaire peut partir du jour au lendemain, car la règle (illégale) dans l'intérim du gros œuvre est de ne faire signer aucun contrat en début de mission.

11. Yves Clot considère ainsi que le rire au travail est révélateur pour l'observateur, parce qu'il est pour le travailleur un « *acte d'affranchissement des dissonances ou des conflits d'une activité (...)* résolutif de tensions vitales » (1998 : 28).

12. En mars 2001, pour l'ensemble de la construction, le taux de recours à l'intérim était de 20,4 % pour les ouvriers non qualifiés (enquête-emploi de l'INSEE). Historiquement, les Africains sont peu présents dans le bâtiment. Mais actuellement en Ile-de-France, près de 40 % des intérimaires d'une nationalité d'« *Afrique noire* » travaillent dans la construction (source : MES-DARES).

13. Exemple d'utilisation du terme, dans cette note d'un chantier M. : « *Alors qu'on coule du béton et qu'il vient à en manquer, les deux ouvriers permanents, français, qui travaillent avec deux manœuvres intérimaires (un Malien et moi), échangent : "C'est tout ce qui reste ? Qu'est-ce que t'as fait du béton, Mamadou ? — Les Mamadou, c'est tous des voleurs. — (le manœuvre, souriant vaguement) Non, ça c'est pas vrai... — Si, si, les Mamadou c'est tous des voleurs, il y a que la prison pour eux."* »

14. Il faut préciser qu'aucun de ces commentaires n'a été suscité par une question portant spécifiquement sur les Portugais. Soit ils ont été recueillis en situation, pendant le travail ou dans les vestiaires, produits d'une expression non provoquée, soit ils ont été recueillis en situation, pendant le travail ou dans les vestiaires, produits d'une expression non provoquée, soit ils l'ont été en entretien suite à des questions portant plus généralement sur les conditions de travail.

---

## RÉSUMÉS

L'ethnisation de relations de travail n'est-elle qu'un débordement, un calque de rapports sociaux plus globalement ethniciés ? Ou le milieu de travail construit-il une ethnisation spécifique, reliée aux enjeux, aux statuts, aux rapports produits par l'organisation du travail et des emplois ? Au travers du cas du BTP, et plus particulièrement du gros œuvre en Ile-de-France, cet article penche pour la seconde hypothèse. Il semble que les modalités de recrutement et d'utilisation de travailleurs immigrés dans le processus de production ont articulé une hiérarchie professionnelle et statutaire (au métier et à la qualification des individus vient s'ajouter la question cruciale du statut d'emploi, distinguant principalement « embauchés » et intérimaires) avec un classement ethnique des travailleurs. Cette situation favorise une lecture ethnicisée des chantiers et des comportements de chacun, que ce soit du côté des employeurs ou des salariés. Mais parler de « lecture » ne doit pas neutraliser la dimension stratégique de légitimation ou de contestation de rapports de domination que comportent ces discours.

**Building Ethnicization. The ethnic Redefinition of Statures at Work.** Should the ethnicization of working relations be considered as a plain copy of social relationships themselves ethnicized ? Or does the work place set up a specific ethnicization, connected to stakes, statuses and relationships caused by the organization of work and employment? Considering the case of the building industry, and more particularly the operations of shell in the area of Paris, this article supports the second assumption. It appears that the means of recruitment and the use of immigrant workers in the production process highlights a hierarchy among occupations and job statuses — since workers are not only distinguished by their occupations and skills but also by their statuses, mainly between hired and temporary workers - as well as a grading of workers based on ethnicity. This situation draws an ethnicized vision of building sites and behaviors, both of employers and employees. Nevertheless, the fact that we speak of a “vision” should not minimize the strategic aspect of those speeches when it comes to legitimating or disputing domination relationships.

**La « etnicización » en construcción. Reconstrucción de los estatus en el medio laboral a partir de cuestiones étnicas** ¿Debe ser considerada la « etnicización » de las relaciones laborales como un calco de las relaciones sociales ellas mismas « etnicizadas » ? ¿Es, al contrario, el medio laboral el que construye una « etnicización » específica directamente ligada a los estatus, a las relaciones producidas por la organización del trabajo y de los empleos ? A partir del caso del BTP (Obras Públicas) y, en particular, de las « grandes obras » de la región Ile de France, este artículo opta por la segunda hipótesis. Las modalidades de contratación y de utilización de los trabajadores inmigrantes en el proceso de producción han conducido a la emergencia de una jerarquía profesional y estatutaria (a la profesión y a la calificación de los individuos se añade la cuestión crucial del estatus que distingue entre « contratados » de temporales) así como una clasificación étnica de los trabajadores. Esta situación favorece una lectura étnica del trabajo y de los comportamientos de empresarios y de asalariados. Pero el hecho de hablar de « lectura » no debe neutralizar la dimensión estratégica de legitimación o de contestación de las relaciones de dominación que comportan estos discursos.

## INDEX

**Mots-clés** : ethnisation, marché du travail, ouvriers spécialisés, recrutement

**Index géographique** : France

## AUTEUR

**NICOLAS JOUNIN**

Doctorant, Unité de Recherche Migrations et Société (URMIS), Paris VII, 2 place Jussieu, Paris

Cedex 05