



UNIL | Université de Lausanne

Unicentre

CH-1015 Lausanne

<http://serval.unil.ch>

---

Year : 2025

Faire tenir l'ordre moral dans le secteur de la construction :  
sociologie des catégorisations dans le gros œuvre  
Laura Amaro Galhano

Amaro Galhano Laura, 2025, Faire tenir l'ordre moral dans le secteur de la construction :  
sociologie des catégorisations dans le gros œuvre

Originally published at : Thesis, University of Lausanne

Posted at the University of Lausanne Open Archive <http://serval.unil.ch>

Document URN : urn:nbn:ch:serval-BIB\_4C8CE7BB49D06

**Droits d'auteur**

L'Université de Lausanne attire expressément l'attention des utilisateurs sur le fait que tous les documents publiés dans l'Archive SERVAL sont protégés par le droit d'auteur, conformément à la loi fédérale sur le droit d'auteur et les droits voisins (LDA). A ce titre, il est indispensable d'obtenir le consentement préalable de l'auteur et/ou de l'éditeur avant toute utilisation d'une oeuvre ou d'une partie d'une oeuvre ne relevant pas d'une utilisation à des fins personnelles au sens de la LDA (art. 19, al. 1 lettre a). A défaut, tout contrevenant s'expose aux sanctions prévues par cette loi. Nous déclinons toute responsabilité en la matière.

**Copyright**

The University of Lausanne expressly draws the attention of users to the fact that all documents published in the SERVAL Archive are protected by copyright in accordance with federal law on copyright and similar rights (LDA). Accordingly it is indispensable to obtain prior consent from the author and/or publisher before any use of a work or part of a work for purposes other than personal use within the meaning of LDA (art. 19, para. 1 letter a). Failure to do so will expose offenders to the sanctions laid down by this law. We accept no liability in this respect.



UNIL | Université de Lausanne

---

FACULTE DES SCIENCES SOCIALES ET POLITIQUES

INSTITUT DES SCIENCES SOCIALES

**FAIRE TENIR L'ORDRE MORAL DANS LE SECTEUR DE LA  
CONSTRUCTION: SOCIOLOGIE DES CATÉGORISATIONS DANS LE  
GROS ŒUVRE**

THESE DE DOCTORAT

présentée à la

Faculté des Sciences sociales et politiques  
de l'Université de Lausanne

pour l'obtention du grade de  
DOCTEUR EN SCIENCES SOCIALES

par

Laura Cristina AMARO GALHANO

**Directeur de thèse**

Prof. Felix BÜHLMANN, Université de Lausanne

**Jury**

Prof. Sébastien CHAUVIN, Université de Lausanne  
Dr. Alessandro PELIZZARI, Directeur de la Haute École de travail  
social et de la Santé de Lausanne  
Prof. Yasmine SIBLOT, Université de Paris 8

LAUSANNE  
2025



UNIL | Université de Lausanne

Faculté des sciences  
sociales et politiques

#### IMPRIMATUR

Le Décanat de la Faculté des sciences sociales et politiques de l'Université de Lausanne, au nom du Conseil et sur proposition d'un jury formé des professeurs

- M. Félix BÜHLMANN, Professeur à l'Université de Lausanne, Directeur de thèse
- M. Sébastien CHAUVIN, Professeur à l'Université de Lausanne
- M. Alessandro PELIZZARI, Directeur de la Haute Ecole de travail social et de la Santé, à Lausanne
- Mme Yasmine SIBLOT, Professeure à l'Université Paris 8, France

autorise, sans se prononcer sur les opinions de la candidate, l'impression de la thèse de Madame Laura AMARO GALHANO, intitulée :

**"Faire tenir l'ordre moral dans le secteur de la construction : sociologie des catégorisations dans le gros œuvre"**



Emmanuel BAYLE  
Doyen

Lausanne, le 22 janvier 2025

## Résumé

Cette thèse se propose d'étudier les catégorisations morales qui font tenir l'ordre social des chantiers. Elle s'attache à comprendre comment la hiérarchisation des places de travail et la forte segmentation par statut en emploi, nationalité et par sexe, du domaine du gros œuvre dans le secteur de la construction en Suisse, se reproduisent. En analysant les discours sur le travail des personnes liées et travaillant au sein de ce domaine, cette thèse montre que des catégories morales produisent des formes d'acceptations et de valorisations, aussi bien par les cadres que par les ouvriers. Les normes de cet univers se caractérisent par une forte précarité de l'emploi, par une exposition structurelle au chômage, par des conditions de travail difficiles et par une faible reconnaissance des qualifications, qu'elles soient formelles ou liées à l'expérience. Cette démonstration s'articule autour de trois axes: l'injonction à l'employabilité, la construction d'appartenances communautaires, le virilisme. Premièrement, l'effet social de l'injonction à l'employabilité se retrouve dans les discours sur le statut en emploi et se traduit en trois catégories morales: le « bon travailleur », le « temporaire » et le « chômeur ». Ces catégories forment un métadiscours classificatoire sur les façons d'être au travail et vis-à-vis de l'emploi. Elles ont un effet sur les pratiques en venant justifier les classements opérés entre travailleurs dans l'espace social du travail sur les chantiers. Ainsi, pour rester en emploi, les travailleurs avec des contrats fixes éloignent toute sorte de revendications pour améliorer leur situation, qui finalement est marquée par une forte précarisation. Deuxièmement, la construction de catégories morales liées à l'appartenance communautaire contribue à la déqualification des compétences en naturalisant une forme de coopération efficiente au travail qui s'ancre et se nourrit des pratiques quotidiennes au travail et hors du travail. Troisièmement, la glorification d'une forme de virilisme a pour fonction de sublimer la souffrance au travail et l'endurance de mauvaises conditions de travail. Elle finit par servir une forte déqualification des compétences des travailleurs du domaine, tout en excluant les femmes.

## Abstract

This thesis aims to study the moral categorizations that sustain the social order of construction sites. It focuses on understanding how the hierarchy of work roles and the strong segmentation by employment status, nationality, and gender in the structural work sector of the Swiss construction industry is reproduced. By analyzing discourses on work from individuals connected to and working within this domain, the thesis demonstrates that moral categories generate forms of acceptance and valorization, both by management and by workers. The norms of this universe are characterized by precarious employment conditions, structural exposure to unemployment, challenging working conditions, and limited recognition of qualifications, whether formal or based on experience. This demonstration is structured around three axes: the injunction to employability, the construction of community affiliations, and virilism. First, the social effect of the injunction to employability is reflected in discourses on employment status, manifesting in three moral categories: the *good worker*, the *temporary worker*, and the *unemployed*. These categories constitute a classificatory metadiscourse on ways of being at work and relating to employment. They influence practices by legitimizing the classifications made among workers in the social space of construction site labor. Consequently, to remain employed, workers with permanent contracts avoid any kind of demands to improve their conditions, which are ultimately marked by significant precarization. Second, the construction of moral categories tied to community affiliations contributes to the devaluation of skills by naturalizing a form of efficient cooperation at work that is rooted in and sustained by daily practices both on and off the job. Third, the glorification of a form of virilism functions to sublimate the suffering endured at work and the endurance of poor working conditions. This ultimately leads to the significant devaluation of workers' skills and the exclusion of women from the field.

## REMERCIEMENTS

Le chemin pour arriver à mettre un point final à ce manuscrit n'a pas été linéaire. Un changement d'institution, un changement de direction de thèse, un changement de contrat, puis de pays pour mieux comprendre l'univers de travail des maçons dans l'espace européen, le covid, l'ordi qui flanche, puis enfin, le retour au manuscrit. Vite dit. La raison principale pour laquelle j'ai réussi à mettre ce point final, a aussi été le point d'ancrage de toutes ces années : mon directeur de thèse, Felix Bühlmann. Je le remercie pour sa confiance, sa disponibilité, son pragmatisme et ses encouragements. J'aimerais ensuite remercier les membres du jury pour leur intérêt pour ce travail, leur bienveillance et leurs remarques qui m'ont aidé à affermir et clarifier ma pensée. Merci à Ariane Ramseier, du secrétariat des postgrades, pour son appui, sa disponibilité, sa gentillesse et son efficacité. Merci aux personnes interviewées, qui ont accepté de m'accorder quelques heures de leur vie pour m'expliquer leur monde et comment il fonctionne.

Au cours de ces dix dernières années, il y a énormément de personnes dont j'ai croisé le chemin et que je remercie pour nos conversations, leur conseil, leur soutien et le reste. Merci à Elizabeth, Nora, Vanessa, Claire, Helena, Pierre, Pedro, Anne, Ana, Hannah, Andres, Nadia, Carolina, Sara, Angel, Paul, Stepha et tant d'autres. J'espère que si ces autres lisent ces mots, ils et elles se reconnaîtront, car la liste est trop longue pour les énumérer toutes et tous ici. Merci aussi à ma collègue de Porto, Vanessa Rodrigues, avec qui j'ai vécu mille aventures entre le Portugal et le centre de l'Europe à la recherche d'hommes maçons à interviewer. Elle m'a toujours encouragée à revenir à ma thèse. Ensuite, j'aimerais adresser un remerciement spécial à mes ami·e·s relectrices et relecteur : Claudia Galhano, Elsa Gimenez, Isabel Valarino, Laura Delaloye, Pedro Araújo, Vanessa Brandalesi (par ordre alphabétique). Merci pour votre travail, pour vos mots et pour votre soutien. Un merci plus que spécial pour Isabel Valarino, pour son amitié, ses conseils, ses relectures, ses suggestions, ses encouragements, son soutien et plus encore. Merci aussi à Elizabeth Josa (Lizzie) grâce à qui j'ai réussi à reprendre ce travail avec sérénité et confiance et sans qui je serais sûrement encore en train de réfléchir à comment et quand je pourrais bien m'y remettre. Merci à Elsa Gimenez pour les milliers d'heures passées au téléphone et en présentiel. Merci à Laura Delaloye d'avoir toujours été là. Merci à Tülay Kaya Sari, pour ses rires, son soutien et son écoute. Merci à Sara Santos pour ses encouragements et son pragmatisme. Merci enfin et surtout à mes parents et à ma sœur, Jorge, Rosa et Cláudia Galhano, en qui je trouve invariablement un soutien et une confiance à toute épreuve et sans qui ce travail n'existerait sûrement pas. Et enfin, merci à mon compagnon, Miguel, pour son soutien, l'intérêt porté à mon travail, ses encouragements, les moments et les musiques partagés. Sans lui, j'aurai peut-être fini congelée devant mon ordi.

Merci !

## TABLE DES MATIERES

<b>LISTE DES FIGURES .....</b>	<b>8</b>
<b>INTRODUCTION GENERALE.....</b>	<b>10</b>
<b>I. PROBLEMATIQUE DE RECHERCHE GENERALE .....</b>	<b>15</b>
1. L'injonction à l'employabilité .....	17
2. La ségrégation par nationalités du marché suisse .....	18
3. Les femmes dans l'industrie de la construction.....	19
4. La littérature scientifique sur les chantiers .....	20
4.1 L'espace européen de la construction.....	20
4.2 Évolutions techniques et qualifications .....	22
4.3 Corporalité et force physique .....	23
4.4 Les enjeux de l'ethnographie appliquée aux chantiers : la difficulté d'établir un seul site de recherche.....	24
4.5 L'apport de cette thèse : l'univers moral des chantiers .....	26
<b>II. ÉLÉMENTS THEORIQUES POUR UNE APPROCHE « ORDINAIRE » DU SECTEUR DE LA CONSTRUCTION.....</b>	<b>28</b>
<i>À propos des « concepts sensibilisants ».....</i>	<i>28</i>
1. Des pratiques quotidiennes observées et racontées .....	29
2. L'espace du travail observé comme un champ de forces .....	30
3. L'espace du travail et sa dimension morale.....	31
4. L'espace du travail appréhendé comme un univers culturel.....	33
<b>III. LA DIMENSION MORALE DE L'ESPACE SOCIAL DU GROS ŒUVRE COMME TERRAIN D'ETUDE.....</b>	<b>36</b>
1. Une méthode d'enquête abductive.....	36
1.1 L'échantillonnage théorique .....	37
1.2 Le guide d'entretien.....	42
<i>Des catégorisations partagées : un résultat déjà perceptible dans le déroulement du terrain             et qui affecte l'évolution de la méthodologie. ....</i>	<i>45</i>
1.3 Contexte des entretiens et relations d'enquête .....	46
<i>La confiance : un élément clé du secteur pour y travailler... et pour y accéder.....</i>	<i>47</i>
1.4 Transcription, codage, analyse et restitution des résultats.....	50
2. Les personnes interrogées.....	53
<b>IV. « IL Y A DES GRUES PARTOUT » : CONTEXTE SOCIOECONOMIQUE D'UNE ETUDE SUR LE GROS ŒUVRE EN SUISSE.....</b>	<b>56</b>
1. Le secteur de la construction .....	56
2. Une forte dépendance au marché intérieur .....	59
3. Un marché segmenté et le pouvoir financier dans les mains d'une poignée d'entreprises .....	61
<i>Quand l'esprit de famille quitte l'entreprise: le récit de Lena.....</i>	<i>64</i>
3.1 Une forte précarisation du secteur, des années 90 à aujourd'hui .....	65
<i>Notion de masse critique et fusion d'entreprises dans le monde de la construction en Suisse.....</i>	<i>68</i>
4. Une représentation syndicale en perte de pouvoir.....	70
5. Une convention collective qui repose sur des rapports industriels déséquilibrés.....	73
<i>La paix du travail dans la construction.....</i>	<i>78</i>
6. La main d'œuvre du secteur: fragmentation des statuts et dangerosité des conditions de travail .....	79
6.1 Beaucoup d'étrangers, une majorité d'hommes et un nouveau régime migratoire en place depuis les années 2000.....	79
6.2 Âge et retraite anticipée dans la construction.....	81
6.3 Renouvellement de la main d'oeuvre .....	82
6.4 Un taux terriblement élevé d'accidents du travail.....	83
6.5 ...en augmentation conjointement aux maladies professionnelles.....	85
7. L'industrie de la construction et la gestion d'un chômage programmé : les fluctuations saisonnières de l'emploi et le recours au travail temporaire .....	86
7.1 Les fluctuations saisonnières de l'emploi.....	86
7.2 La location de services dans le secteur .....	88
7.3 Déléguer au secteur des services et aux travailleur·euse·s l'absence d'activité : l'influence de la législation sur les modalités de séjour .....	89

<b>V. « BON », « TEMPORAIRE », « CHOMEUR »: DES CATEGORIES MORALES POUR DIFFERENCIER LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES .....</b>	<b>95</b>
<i>La place du travail au noir dans la morale des chantiers.....</i>	95
1. L'importance de l'idée de démarchandisation de la force de travail dans la construction de l'idée du chômage en Suisse .....	97
1.1 Assurance chômage et responsabilisation individuelle .....	98
1.2 L'avantage moral de l'emploi.....	100
2. Les images du travailleur, les frontières du chômage.....	102
2.1 Le « bon » : un étalon d'évaluation .....	102
2.1.1 Le discours sur la qualification : qualifier pour différencier .....	104
<i>Jean, Nicolas, David: des cadres techniques typiques.....</i>	104
<i>Les besoins des employeurs, la disponibilité des employés, des exigences de rendement et au milieu: Marc.....</i>	108
<i>Bekim: un ouvrier qualifié, sans qualification et longtemps sans papiers, mais rarement sans travail.....</i>	109
2.1.2 L'importance de la représentation de soi.....	111
<i>Un ouvrier qualifié, mais dont les possibilités d'ascension professionnelle sont limitées: le cas de Jorge.....</i>	112
2.1.3 Faire corps avec l'entreprise : incorporer la morale .....	116
<i>Jérôme, un cadre technique atypique.....</i>	117
2.2 Le « temporaire » : détaché mais affilié .....	120
<i>L'instabilisation des ouvriers embauchés: le cas d'Ivo.....</i>	122
<i>César, un exemple du temporaire fixe.....</i>	125
2.2.1 Le « temporaire » : une position instable et instabilisante.....	126
2.2.2 Temporaire fixe et temporaire occasionnel .....	128
2.2.3 Stratégies de différenciation : la réputation .....	129
2.3 Le « chômeur » : son utilité symbolique .....	132
2.3.1 De la rhétorique au classement social : Une frontière entre être au chômage et être chômeur.....	132
2.3.2 Des catégories qui révèlent des rapports de force.....	135
2.3.3 Le besoin de se positionner par rapport aux catégories morales .....	137
2.3.4 Le « chômeur » est un homme.....	140
<i>Louise et la difficile reconnaissance des compétences des femmes.....</i>	141
<i>Lena et Julie: deux générations, deux formations, un même combat.....</i>	143
<b>VI. « IL EST BON, IL EST EFFICACE, IL APPREND VITE. IL FAIT ÇA. C'EST DANS LES GENES ». NATURALISER DES COMPETENCES : LE CAS DES OUVRIERS PORTUGAIS DANS LE DOMAINE DU GROS ŒUVRE ROMAND.....</b>	<b>147</b>
1. Assigner des tâches à une nationalité .....	147
2. Le recrutement par cooptation : un enjeu de gouvernance .....	151
2.1 Neutraliser la capacité de freinage et gérer les rapports de force .....	151
2.2 La confiance et son effet de discipline.....	157
2.3 Façonner par une sociabilité tournée vers le pays d'origine .....	165
<i>Repas de chantiers: la double présence.....</i>	165
3. « Si t'es raciste, tu peux pas travailler sur un chantier ». Des assignations communautaires apparemment sans conflits majeurs .....	170
<i>Le cas des conducteurs et conductrices de travaux de nationalité française sur les chantiers romands.....</i>	172
<b>VII. L'ORDRE HETERONORMATIF ET SON ROLE DANS L'INVISIBILISATION DES COMPETENCES DANS LA CONSTRUCTION .....</b>	<b>176</b>
1. La hiérarchie symbolique des corps .....	177
1.1 La femme sur le chantier : l'assistante.....	179
1.2 La femme sur le chantier : la « conducteur » de travaux .....	182
1.3 La femme dans l'univers moral du chantier : un fantasme partagé.....	189
2. Un masculin qui colle à la peau : survol de la littérature.....	194
2.1 Conditions structurelles d'organisation du recrutement et du travail.....	194
<i>Difficulté d'entrée des minorités ethniques dans le secteur de la construction et performances de masculinité.....</i>	195
2.2 La présence du corps féminin remet en cause la valeur et le pouvoir du corps ouvrier masculin.....	197
2.3 Discrimination à l'embauche et manque d'attrait professionnel .....	198
2.4 Le corps ouvrier masculin : valorisé ici, dévalorisé là .....	199
2.5 Le face-à-face des corps ouvriers genrés.....	200

3. Les « caractéristiques auxiliaires » des ouvrier·ère·s de la construction .....	201
3.1 La valorisation morale du CFC .....	201
3.2 Autant de femmes sur les chantiers que d'ouvriers (temporaires) avec un CFC .....	203
3.3 Le privilège viril .....	211
3.4 La construction du privilège viril : rapide regard sur les conditions de travail dans la construction en Suisse .....	213
3.5 Peu d'attention donnée aux sensations et expériences corporelles des ouvriers .....	218
3.6 La construction de dignité des hommes et le rôle qu'y occupent les femmes.....	222
<i>La difficulté de faire reconnaître ses compétences : le cas d'André, un grutier français.....</i>	225
<b>CONCLUSION GENERALE .....</b>	<b>232</b>
<b>REFERENCES .....</b>	<b>236</b>
Ouvrages, articles et documents scientifiques .....	236
Textes de lois .....	251
Articles de presse .....	252



## LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Répartition des entretiens.....	39
Figure 2 : Répartition des entretiens par taille de l'entreprise et position dans l'entreprise .....	40
Figure 3 : Grille d'entretien .....	44
Figure 4 : Évolution des entreprises et de l'emploi total .....	67
Figure 5 : Évolution du nombre de personnes affiliées à un syndicat en Suisse de 2005 à 2022 .....	71
Figure 6 : Courbe des personnes inscrites au chômage pour la branche économique « Bâtiment et génie civil » entre 2012 et 2016 .....	87
Figure 7 : Courbe par année des personnes inscrites au chômage pour la branche économique « Bâtiment et génie civil » .....	87
Figure 8 : Évolution des autorisations de séjour.....	90
Figure 9 : Répartition, en Suisse, par nationalité, de la profession « maçon ».....	150



## INTRODUCTION GENERALE

Pour Charles Wright Mills, la tâche politique des sociologues « consiste à isoler clairement ce qui fait l'inquiétude et l'indifférence du monde contemporain » (Mills, 2006, p. 15). Cette tâche exige d'être capable de relier les différents milieux qui existent dans une structure sociale donnée afin de distinguer les épreuves personnelles des enjeux collectifs, d'identifier les valeurs, le manque de valeur et ses effets. C'est pourquoi il me faut recourir à « l'imagination sociologique » (Mills, 2006). Cet effort de créativité me demande d'être apte à raccorder ma propre histoire et biographie, ainsi que celles des autres, à l'histoire de la société en général.

Très vite, lors des présentations de mon projet de thèse et d'échanges plus informels, je suis confrontée à la question de savoir pourquoi j'ai choisi le bâtiment comme terrain d'étude. Non seulement pourquoi ce terrain se prête particulièrement à l'exploration de mes questions de recherche, mais pourquoi la construction, pourquoi ce choix, cet intérêt pour ce milieu. Je juge alors cette insistance déplacée<sup>1</sup>. Une dizaine d'années plus tard, le manuscrit de thèse rédigé et munie d'une certaine distance par rapport à mon sujet, j'aimerais expliquer d'où je suis partie pour construire ce projet.

Mes parents émigrent en Suisse au début des années 90, depuis le Portugal. Ils ont grandi tous les deux à Porto, une ville historiquement tournée vers l'industrie. Ils ont une trentaine d'années. Ils prennent leurs filles avec eux : ma sœur et moi. Installés en Valais, mon père travaille jusqu'à sa retraite dans l'industrie métallurgique. Il est soudeur ; ma mère dans le service à la personne : elle est femme de ménage et mère au foyer. À Porto, elle travaillait à plein temps, comme employée de magasin. Je grandis dans le Bas-Valais, dans un village industriel, avec des allers-retours bisannuels à Porto (pour les vacances de Noël et d'été). Cette expérience migratoire centrée sur le travail marque ma sensibilité pour les questions de l'emploi et les trajectoires transnationales.

Je me dirige ensuite vers des études universitaires en me formant entre Fribourg et Genève. Pendant mes études à Fribourg, j'habite un immeuble composé essentiellement de studios, où logent beaucoup d'ouvriers immigrés. Certains appartements sont loués à des

---

<sup>1</sup> La question de savoir pourquoi j'avais choisi le bâtiment comme terrain d'étude m'a parfois été posée dans le milieu académique avec une insistance que je jugeais déplacée. Pour moi, elle dévoilait davantage une distance sociale de certains de mes collègues vis-à-vis du monde de la construction, ainsi qu'une curiosité pour mon origine sociale, plutôt qu'un réel intérêt scientifique pour le choix d'un terrain de recherche.

entreprises actives dans le secteur de la construction. Elles y hébergent leurs employés<sup>2</sup>, essentiellement des hommes. Mes voisins sont des ouvriers portugais, arrivés depuis peu. Ils travaillent dans la construction. Certains ont toujours travaillé à l'étranger, d'autres connaissent leur première expérience migratoire. Ils me parlent de chantiers sécurisés à Dubaï, en Angola, très souvent de leur vécu en France et en Allemagne. Je donne des cours de français à l'un deux. Il a la possibilité de devenir chef d'équipe s'il se débrouille pour apprendre la langue. Les murs sont très fins, ils habitent à plusieurs. J'entends leurs conversations, qui tournent essentiellement autour des questions de travail et de permis de séjour. Je veux en savoir plus. Cette expérience constitue ma première approche du secteur.

Je pars ensuite à Genève pour mes études de Master. Mon mémoire de fin d'études porte sur la scolarité des enfants portugais en Suisse, qui sont surreprésentés dans les classes d'enseignement spécialisé. En rassemblant un corpus d'entretiens, je m'aperçois de la surreprésentation d'ouvriers dans la population portugaise et de la distance sociale que beaucoup disent ressentir face à l'école et aux institutions suisses. Un de mes enquêtés est aussi le concierge de l'immeuble où j'habite. Un jour, alors qu'il vient réparer la chasse d'eau qui fuit, je reste près de lui pour voir comment il fait. Il me lance en riant : « c'est pour ça que nous, les Portugais on se débrouille tout le temps. On est toujours à l'affut d'apprendre de nouvelles choses, on observe tout pour apprendre ». On discute. Il me dit qu'il est « au chômage ». Il travaillait dans la construction, mais après un accident, il souffre d'une invalidité qui ne lui permet plus d'œuvrer dans ce milieu. Il a à peine un peu plus de 40 ans. Il raconte que l'assurance invalidité veut qu'il se reconvertisse professionnellement. Il doit suivre des cours pour apprendre une nouvelle profession, alors qu'il n'a que quelques années d'école à son actif et il juge son français hésitant. Il craint la suite. Ce même homme m'avait dit en entretien, à propos de la difficulté d'accompagner la scolarité de ses filles, que les enseignantes lui avaient conseillé de lire davantage. Sa femme avait souligné qu'un ouvrier de la construction, comme son mari, voulait dormir quand il rentrait, pas prendre un livre et que s'il travaillait dans un bureau, ce serait peut-être différent. L'époux avait alors répondu : « mais pour être dans un bureau, la lecture ne vient pas de maintenant, elle vient de beaucoup plus loin, la personne a déjà lu ». Il soulignait ainsi que l'inégalité de ressources et de capital scolaire et culturel n'était pas si facilement rattrapable.

---

<sup>2</sup> Pour préserver à la fois la lisibilité du texte et la précision analytique, tout au long de ce travail, j'ai adopté un langage inclusif, afin de rendre compte des réalités de genre. Pour alléger le texte, j'ai opté pour intercaler l'usage du point médian (p. ex. : étranger·ère) et l'utilisation de formulations développées (p. ex. : étranger et étrangère). Lorsque la seule forme masculine ou féminine est utilisée, cela reflète la réalité des cas étudiés ou cela se réfère spécifiquement à des hommes ou à des femmes dans un contexte donné.

Ces conversations me laissent pensive. Mes voisins de palier sont aussi portugais. L'homme travaille dans le génie civil, principalement la nuit, sur les autoroutes. Le week-end, il s'occupe des jardins d'une clientèle privée et je l'aide un peu avec sa facturation. Leur fils vient de terminer des études d'ingénieur, mais il peine à trouver du travail dans son domaine d'études, comme moi. Il est d'ailleurs parti au Portugal chercher du travail. Je me fais la réflexion que les thèmes du bâtiment et du chômage me poursuivent et que j'approfondirais volontiers ces questions.

Après mon master, je cherche longtemps un poste dans la recherche académique. En attendant, je gagne l'argent dont j'ai besoin pour vivre. Je travaille donc, à plein temps, pendant deux ans, dans les branches qui me sont facilement accessibles en tant que femme : le service et la vente. Ces expériences attisent davantage mon intérêt pour l'étude du marché de l'emploi en Suisse : j'ai envie de mieux comprendre ce que je vis et ce que j'observe. Je parle avec de nombreuses personnes, issues de milieux très différents. Beaucoup de mes collègues du service cherchent également un premier emploi dans leur domaine d'étude. Seul un des chefs de bar est un professionnel du service-hôtellerie et personne ne s'entend vraiment bien avec lui. J'assiste à plusieurs échanges. J'observe de nombreuses personnes vivant des périodes de non-emploi, de chômage, entre deux contrats. On ne dit souvent pas qu'on est au chômage, mais à la recherche d'un emploi, d'un nouvel emploi ou d'un autre emploi. Je me sens moi-même dans un semi-chômage. Je suis en emploi, certes, mais aussi et surtout à la recherche d'un emploi porteur d'un prestige différent. J'ai l'intuition que la valeur donnée au travail et à une période de chômage peut être différente selon le statut professionnel que l'on occupe ou que l'on cherche à occuper.

C'est à cette période que j'ai l'occasion d'intégrer le pôle de recherche LIVES<sup>3</sup>, dans un projet nommé à l'époque IP5, qui s'intéresse aux effets des politiques sociales liées au chômage et sur la définition qu'ont les personnes en matière de travail. La vulnérabilité face au chômage est un des axes du projet. L'occasion d'interroger plus sérieusement les observations faites lors de ces dernières années se présente. Je veux envisager la question de la vulnérabilité face au chômage sous l'angle de l'évaluation du travail et de ses liens avec la qualification professionnelle. Je sais qu'il se passe quelque chose entre l'évaluation morale du travail et le statut socioprofessionnel. Je veux comprendre comment on continue à classer socialement les personnes, lorsqu'elles se retrouvent entre deux emplois, à la recherche d'emploi ou sans-

---

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

emploi. Je travaille un an et demi comme collaboratrice scientifique à la Haute école de Travail social de Fribourg, puis je fais la connaissance de mon directeur de thèse, Felix Bühlmann. Je me lance alors dans l'élaboration d'un projet de thèse portant sur les valeurs mobilisées dans les discours sur le travail au sein du personnel du secteur de la construction. Nous sommes en avril de l'année 2013.

Le choix du secteur de la construction s'affirme comme une provocation : une fille de « métallo » qui s'intéresse aux maçons. En portugais, le mot « maçon » se dit *pedreiro* ou *trolha*. Ce dernier terme est également utilisé comme une insulte envers les hommes ouvriers pour désigner un travail approximatif et peu soigné ou pour reprocher à un homme d'être négligeable, négligé, grossier, sans manières, peu sophistiqué. Cette espèce de rivalité ouvrière attise une curiosité que la suite de mon parcours ne fait que confirmer. Grâce aux conversations avec mes voisins, je sais que le secteur de la construction est un domaine où le chômage et le travail temporaire sont omniprésents. Je sais que le secteur est caractérisé par un fonctionnement cyclique avec des périodes de chômage fréquentes qui peuvent prendre d'autres noms : intempéries, « chômage technique », « en attente de mission » (dans le cas de travailleurs temporaires). Il me semble alors que cet espace — qui, par ailleurs, me fascine — peut m'ouvrir de nouvelles conceptions, d'autres jugements vis-à-vis d'épisodes de chômage et de travail.

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

Ce projet, à Porto, s'intéresse aux transformations récentes du secteur au Portugal, et par extension en Europe, puisqu'il s'agit d'un secteur très internationalisé. Le projet comporte un volet sur les pratiques nationales et transnationales des entreprises du bâtiment portugaises (avec notamment l'usage du travail détaché et d'autres formes de travail déplacé) et sur les carrières des ouvriers portugais qui s'étendent souvent sur plusieurs pays avec des durées variables. Je suis fascinée par l'aspect transnational du projet qui compte plusieurs

observatoires répartis sur trois pays. Je viens de terminer mon chapitre de thèse sur l'usage de catégories d'appartenance nationales (ici « les Portugais ») dans le gros œuvre romand. J'ai envie de comprendre, non seulement la dynamique de ces migrations transeuropéennes, mais aussi les mécanismes du secteur dans d'autres pays. Je suis également animée par la perspective des synergies possibles entre mes propres recherches et ce projet. Mi-septembre 2016, je commence donc mon contrat de trois ans en tant que chargée de recherche à l'Institut de Sociologie de l'Université de Porto. Malheureusement, dû à l'agenda propre au projet et à sa direction, ces synergies se limitent finalement à des échanges informels lors de l'élaboration de la méthodologie et du travail de terrain du projet. Au-delà d'un travail d'enquête passionnant, j'ai l'opportunité de participer à la rédaction de plusieurs articles en lien avec cette recherche et de publier un chapitre sur les données de ma thèse dans le livre-rapport final (Galhano, 2020, Pereira, 2020). J'ai même l'opportunité de participer à un projet sur la comparaison des données sur les classes populaires en France et au Portugal. Ce dernier me permet, avec Angel Baraud et Paul Hobeika, de réfléchir sur la difficulté et le manque de représentation des inactifs et des périodes d'inactivité dans le champ des recherches sur les classes sociales (Baraud et al., 2022).

Cette expérience à Porto m'apporte une connaissance approfondie et étendue du marché européen de la construction, de ces dynamiques. Il dure trois ans et demi. Je rends ma dernière participation, un article sur les travailleurs racialisés sur les chantiers de Lisbonne, écrit avec Bruno Monteiro, le premier coordinateur du projet, début 2020 (Monteiro et Galhano, 2020). Je prévois alors de revenir en Suisse, mais l'arrivée du Covid en décide autrement et je reste au Portugal quelques années de plus. J'avais mis ma thèse en suspend durant les trois ans de durée du projet à Porto, où je travaillais à plein temps. J'en profite alors pour me remettre à mon manuscrit en terminant mes analyses et sa rédaction, tout en participant à des projets ponctuels en lien avec les travailleurs de la construction, les temps sociaux et le travail en général. J'ai donc moi-même connu une carrière professionnelle entre ici et là-bas, semée de périodes de travail et de non-travail, d'inactivité, de chômage sans droit au chômage, active dans la rédaction du manuscrit, sans emploi, mais à la recherche de projets ponctuels pour connaître une rentrée d'argent bienvenue. Comme beaucoup de travailleurs et travailleuses du bâtiment, je vis ici et là. Mon objectif, pendant un temps, n'est pas le travail en soi, mais l'emploi que je peux espérer après une période semée remplie d'une activité sans revenu et de revenus sans finalité d'emploi.

## I. PROBLEMATIQUE DE RECHERCHE GENERALE

Dans une optique d'imagination sociologique (Mills, 2006), l'effort de créativité s'applique également au travail de terrain. Albert Ogien, dans un texte de 2011, nous parle de l'importance de l'imagination sociologique « *dans et pour l'enquête de terrain* » (Ogien, 2011, p. 109). Selon lui, la manière la plus « inventive et la plus excitante » (Ogien, 2011, p. 122) de faire de la sociologie passe indéniablement par la confrontation avec le terrain que l'on cherche à appréhender. Cette lutte pour le rendre intelligible prend la forme d'une collaboration, d'un partenariat. Le terrain abordé n'est pas une réalité que l'on observe froidement et avec distance, mais un objet avec lequel le dialogue est primordial. C'est pourquoi et afin d'éviter un quelconque biais dû à « une très commode soumission au réel », il me faut définir cet objet dans un « contexte malin » et ainsi transplanter la critique directement au sein même de l'enquête. C'est ainsi, grâce à cet effort d'imagination appliquée au réel, que le terrain se révèle le « site propice à l'analyse empirique d'un phénomène » (Ogien, 2011, p. 120).

Selon les travaux de Everett C. Hughes sur la division morale du travail (1962, 1981, 1993), pour reconstruire la hiérarchie présente au sein d'une organisation, il faut s'intéresser à la façon dont les tâches et les professions sont réparties et à la valeur morale et symbolique qu'on leur attache. Dans cette recherche, le secteur de la construction, et particulièrement le domaine du gros œuvre, représente le « *perspicuous siting* », le « contexte malin » (Ogien, 2011) pour étudier les répartitions morales présentes sur le marché du travail suisse. Ce qui rend un contexte malin est « une décision du chercheur. Il lui incombe en effet de faire le pari que le contexte qu'il a défini rend possible l'observation de pratiques quotidiennes susceptibles de fournir des données qui lui apprendraient comment s'actualise le phénomène qu'il entend analyser sous une forme concrète donnée » (Ogien, 2011, p. 119). Afin d'être en mesure de prendre cette décision, j'ai commencé à observer les chantiers.

Certaines données, qui m'étaient connues, sont observables dans le contexte du gros œuvre. Le marché du travail suisse, par exemple, est réputé pour son faible taux de chômage et sa flexibilité. On parle moins, toutefois, de la forte segmentation qui le caractérise, notamment lorsque l'on pense à la distribution des places de travail selon le statut en emploi, la nationalité et le sexe. En effet, les phénomènes de précarisation de l'emploi que connaît le marché de l'emploi suisse, particulièrement depuis les années 90 (Pelizzari, 2006 ; Wyss et al., 2009) créent des zones de vulnérabilité (Castel, 1995) où se multiplient des formes de travail atypique (Pelizzari, 2006). On sait également que la sélection de candidats et de candidates ne s'appuie pas seulement sur l'évaluation de leurs qualifications, mais aussi sur les affinités culturelles



recherchées et sur des aprioris de nationalité et de genre (Lendaro et Imdorf, 2012). De plus, une des particularités du marché suisse du travail est le nombre important d'étrangers et d'étrangères qui composent les effectifs (Afonso, 2006 ; Flückiger, 2005 ; Wanner, 2004 ; Wicker et al., 2003) et la ségrégation par tâches à l'intérieur des nationalités (Flückiger et Ramirez, 2003 ; OFS, 2008 ; Wanner et Steiner, 2018). Ces données sont visibles sur les chantiers, au sein desquels je vois des personnes habillées et équipées différemment. Certaines ont des habits, des équipements estampillés avec le nom de leur entreprise, leur présence est uniformisée. Pour d'autres, ce n'est pas le cas : leurs habits et leur équipement semblent avoir été choisis aléatoirement, ils sont différents les uns des autres. Le niveau d'usure et de salissure est variable. Je vois également que les personnes de même nationalité semblent plutôt travailler ensemble. J'aperçois rarement une femme parmi les ouvriers. En regardant les chantiers, j'ai parfois l'impression que tout est chaotique : il y a de la poussière, c'est bruyant, c'est vaste, les personnes parlent des langues différentes. Malgré tout, les immeubles se construisent et restent stables. Je m'aperçois que les maçons participent activement à l'édification des structures essentielles au vivre-ensemble (bibliothèques, hôpitaux, écoles, maisons, autoroutes, ponts, tunnels, gares, aéroports, etc.) grâce à leur savoir-faire. Néanmoins, les chantiers sont représentés comme un monde rude, peu qualifié, masculin, sexiste, grossier. En observant, je remarque que le travail est symboliquement très codifié. Les hiérarchies sont visuellement marquées : par les habits, les casques, les postures. Les chefs se tiennent droits et semblent plus propres. Les habits de certains travailleurs semblent plus abimés que d'autres. Je sais que les travailleurs migrants connaissent une importante mobilité territoriale, opèrent dans des structures, des pays, des régions et des contextes souvent très différents. Cependant, leurs compétences adaptatives et internationales ne me semblent absolument pas reconnues, que ce soit dans leur milieu ou dans la société en général.

C'est donc cette forte hiérarchisation de l'espace et des tâches, cette forte ségrégation par statut en emploi, par nationalité et par sexe, ainsi que cette faible reconnaissance des compétences observables sur les chantiers, qui m'ont poussée à choisir le secteur de la construction, et plus précisément le domaine du gros œuvre, comme le « contexte malin » (Ogien, 2011) pour interroger les représentations normatives du travail, des places de travail, des travailleurs et des travailleuses, en Suisse. Ainsi, à travers l'espace social de la construction, en m'intéressant spécifiquement au domaine du gros œuvre, ma thèse vise à questionner l'organisation de cet univers de travail en interrogeant les catégories morales propres à ce domaine : quelles sont-elles, qui les partage et en quoi participent-elles à la pérennisation, la reproduction et l'acceptation des mécanismes de son organisation ?

## 1. L'injonction à l'employabilité

Mon premier axe de recherche s'attache à questionner l'effet social de l'injonction à l'employabilité. Luc Boltanski et Eve Chiapello (1999) ont soulevé les changements qui s'opèrent dans la gestion du capital, qui évolue à mesure que le marché financier se développe, et font apparaître de nouveaux systèmes de valeurs, dans lesquels « le développement de soi-même et de son employabilité » devient « le projet personnel à long terme qui sous-tend tous les autres » (Boltanski et Chiapello, 1999, p. 181-182). Les politiques de l'emploi et de lutte contre le chômage ont ainsi adopté le paradigme de l'« activation ». L'État ne cherche plus seulement à couvrir les risques liés aux fluctuations du marché, il incite au *workfare* (Serrano Pascual et Magnusson, 2007). L'individu doit développer sa réactivité face aux risques, chercher à évaluer sa situation et s'équiper grâce aux mesures qui lui sont proposées afin d'affronter au mieux le marché. En d'autres termes, l'optimisation de l'employabilité est mise au centre des nouvelles politiques. Ces changements vont non seulement de pair avec une individualisation et une contractualisation des prestations sociales, mais entraînent également un phénomène de précarisation des emplois, une déstabilisation du salariat, un affaiblissement des syndicats, ainsi qu'un report sur l'État des coûts de la mise au travail (Boltanski et Chiapello, 1999 ; Castel, 1995, 1998 ; Castel et Haroche, 2001 ; Gallie, 2004 ; Schultheis, 2001, 2004 ; Serrano Pascual et Magnusson, 2007).

Cependant, comme le souligne Didier Demazière, « l'employabilité » est avant tout une « notion statistique [...] [qui] peut être définie comme la probabilité de sortie du chômage en accédant à un emploi » (2006, p. 58). Elle est « utilisée dans une perspective différentielle pour estimer des inégalités entre catégories de chômeurs face à l'accès à l'emploi » (2006, p. 59) et permet ainsi de définir statistiquement les facteurs de risque du chômage. Toutefois, il souligne également que ces données ne suffisent pas à comprendre la reprise d'un poste, mais qu'il faut également prendre en compte « les contextes dans lesquels les chômeurs sont plongés, les coordonnées des situations qu'ils vivent et les rapports qu'ils entretiennent avec ces éléments » (2006, p. 62).

Jean-Pierre Tabin et Carola Togni (2013) se sont intéressés aux différentes révisions de l'assurance chômage en Suisse. Ils ont remarqué que les principales modifications ont, avant tout, porté sur la durée des indemnités, sur les cotisations, la définition de ce qu'est un emploi « convenable », ainsi que sur la question du chômage des jeunes. Ils ont montré qu'en limitant la durée d'indemnisation et en élargissant la définition de travail « convenable », le discours politique met l'accent sur le caractère provisoire et involontaire de la période de

chômage et sur l'importance de l'emploi salarié, quel qu'il soit, et même s'il ne correspond pas à la formation initiale de la personne à la recherche d'emploi. Ces prérogatives confèrent à la figure de la personne sans-emploi en Suisse une particularité intéressante à étudier, d'autant plus dans le secteur de la construction. En effet, non seulement la place des entreprises locataires de services n'a cessé d'y croître depuis les années 90 (SECO, 2008 ; Kelley, 2017), mais l'industrie de la construction est aussi une de celles qui est la plus vulnérable au chômage<sup>4</sup>. De plus, la modalité d'emploi temporaire comporte une gestion de période sans travail. La gestion de cette période ainsi que les formes de reconnaissance de cette main-d'œuvre comme une main-d'œuvre de valeur, même lors des périodes de chômage, offre des perspectives intéressantes sur la notion d'employabilité. Je me demande donc quelles catégories morales se construisent et se partagent dans un contexte de forte vulnérabilité au chômage — comme c'est le cas dans le domaine du gros œuvre du bâtiment — et comment ces dernières s'articulent avec cette forte injonction générale à l'activité.

## **2. La ségrégation par nationalités du marché suisse**

Mon deuxième axe de réflexion s'articule autour des dynamiques de cette injonction à l'employabilité en lien avec la construction d'appartenances communautaires. En effet, on assiste en Suisse, depuis plusieurs années, parallèlement à une augmentation du sous-emploi et des emplois précarisés, à une expansion des politiques d'« outsourcing » dans la gestion du personnel (Afonso, 2005 ; Flückiger, 1999). C'est notamment le cas des entreprises de construction, qui collaborent massivement avec les bureaux de placement temporaire pour certains types de places de travail et recourent dorénavant systématiquement à la sous-traitance (Kelley, 2017). Une part importante de ce personnel provient de pays étrangers. En effet, depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, les entreprises suisses ont l'habitude de recruter à l'étranger (Afonso, 2005 ; Mahnig, 2005 ; Piguet, 2004). Cependant, tous les migrant·e·s ne sont pas les bienvenu·e·s. Depuis les années 90, la politique migratoire suisse a favorisé les individus qui proviennent d'Europe (Piguet, 2004). De plus, depuis les premiers accords bilatéraux sur la libre circulation des personnes, entre la Suisse et l'Union européenne, en 1999, les ressortissants et ressortissantes des pays européens ont la priorité en ce qui concerne les

---

<sup>4</sup> J'aborderai cela en détail dans les chapitres suivants. Source : données du Secrétariat à l'Économie (SECO) sur la situation sur le marché de l'emploi, sur plusieurs années, disponibles ici : <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/arbeitslosenzahlen.html>, consulté le 11 janvier 2016.

possibilités d'engagement, face aux autres nationalités. Le marché du travail suisse est donc fortement marqué par la communauté étrangère européenne. Ainsi, il n'échappe pas à la montée d'un « nationalisme européen » (Chauvin et al., 2013 ; Pelizzari, 2017) qui, couplé à cette injonction à l'employabilité, établit le travail comme un privilège réservé aux résidents (Chauvin et al., 2021), ici les Suisse·esse·s et les étrangers et étrangères avec un permis de séjour. Les derniers changements en Suisse dans la législation sur les étrangers, découlent de la votation du 9 février 2014 « Contre l'immigration de masse ». Cette initiative — portée par un parti au discours xénophobe : l'Union Démocratique du Centre (UDC) — établit « la préférence nationale comme paradigme majoritaire » (Pelizzari, 2017). Au-delà des distinctions entre migrant·e·s, de la précarisation des statuts et de la pression sur les salaires que ces politiques induisent (Chauvin et al., 2021 ; Pelizzari, 2014, 2017), des différences sectorielles segmentées par nationalités sont observables sur le marché suisse de l'emploi (Flückiger et Ramirez, 2003 ; Wanner et Steiner, 2018). En effet, les migrant·e·s qui proviennent de l'Europe du Nord et de celle de l'Ouest ont majoritairement une formation de degré tertiaire. Ceux et celles qui viennent de l'Europe du Sud, de Turquie et de l'ouest des Balkans n'ont, pour la plupart, pas de formation post-obligatoire, parfois, une formation de degré secondaire II. De plus, « les actifs occupés en provenance de l'Europe du Nord et de l'Ouest sont 48 % à exercer une fonction dirigeante ou d'encadrement ou une profession intellectuelle et scientifique. Ils ne sont plus que 13 % chez ceux venus d'Europe du Sud et 6,3 % chez les personnes ayant émigré de l'Ouest des Balkans et de la Turquie » (OFS, 2008, p. 40).

Le régime migratoire marqué par les accords de libre circulation entre la Suisse et l'Union européenne entraîne une augmentation marquée des séjours temporaires, frontaliers et de courte durée. L'exacerbation de distinctions qui reposent sur la durée et le lieu de séjour est à craindre. Une pression sur les salaires est observée (Pelizzari, 2014, 2017). Dans un contexte économique de forte ségrégation par nationalités, dans lequel les entreprises établies emploient une partie importante d'effectifs sans formation post-obligatoire — comme c'est le cas pour beaucoup d'entreprises du gros œuvre — cette thèse vise à questionner les catégories morales qui sont construites dans cet espace social et comment ces dernières s'articulent avec des assignations ethniques ou nationales.

### **3. Les femmes dans l'industrie de la construction**

Pour finir, mon dernier axe de travail se rapporte à la division par sexe des effectifs dans le secteur. Les femmes font partie des personnes les plus vulnérables face aux difficultés liées

au marché du travail, avec les immigrés et les personnes les moins formées. Le secteur de la construction est d'ailleurs celui qui emploie le moins de femmes (OFS, 2020) : 1,7 % des femmes occupées en 2010. Et le taux n'a pas changé en 2019<sup>5</sup>. En revanche, 27,1 % des salariées dans le secteur exercent une fonction dirigeante : une augmentation observée depuis 2011, où leur taux représentait 23,2 % (OFS, 2020). Ce taux est important également dans le rapport à l'ensemble des femmes actives en Suisse, qui sont 25,3 %, en 2019, à exercer une fonction dirigeante. À titre de comparaison, dans le secteur où les femmes sont les plus présentes : le secteur de la santé et de l'action sociale, en 2019, c'est 30 % des salariées qui exercent une fonction dirigeante (29,3 % en 2011). Les femmes sont donc peu présentes dans le secteur de la construction, mais elles y exercent facilement une fonction dirigeante. Je me demande alors quelles catégories morales sont créées et partagées autour du statut des femmes dans le gros œuvre et comment ces dernières s'articulent-elles avec des assignations de sexe ?

#### **4. La littérature scientifique sur les chantiers**

Intéressons-nous maintenant à la production scientifique sur le thème des chantiers et du secteur de la construction. Je l'ai classée en quatre thématiques qui rassemblent mes intérêts d'étude : l'espace européen de la construction ; la question de l'évolution technique et des qualifications dans le secteur ; la place des univers symboliques dans le travail sur les chantiers ; les défis du choix du site de recherche dans une démarche ethnographique dans l'univers des chantiers de la construction. Je terminerai par la présentation de l'originalité de l'apport de cette thèse à ces questionnements.

##### **4.1 L'espace européen de la construction**

Le travail sur les chantiers est mobile, parfois sur plusieurs territoires nationaux et internationaux. C'est pourquoi plusieurs recherches se sont penchées sur le caractère transnational du travail sur les chantiers et ses implications pour le droit du travail, les pratiques de recrutement et la protection des droits sociaux des ouvriers. Elles s'attachent au caractère transnational de la branche.

Moins centrés sur l'espace des chantiers que sur l'espace européen du travail sur chantier, d'importants travaux relèvent ainsi les défis et les difficultés d'organisation et de

---

<sup>5</sup> Par exemple, en comparaison, leur nombre a augmenté dans le secteur de la santé et de l'action sociale — où elles sont aussi les plus présentes — passant de 20,9 % à 23,7 % (OFS, 2020).

revendication des droits des travailleurs migrants du bâtiment en Europe. Ainsi, il est montré que ces derniers ne recourent aux institutions du travail (tribunaux, syndicats, inspection du travail) qu'en cas de graves atteintes aux conditions de travail (Berntsen, 2016). Il est aussi soulevé que la lutte contre les abus vis-à-vis des conditions de travail et des attributions de contrats est un défi européen pour l'organisation syndicale et institutionnelle (Cremers, 2011, 2022; Cremers et Donders, 2004 ; Cremers et Janssen, 2006 ; Mesure, 2018), notamment dans des situations de travail détaché (Caro et al., 2015 ; Wagner, 2015, 2018).

S'intéressant plus spécifiquement aux effets des réglementations nationales et européennes sur les pratiques en matière de recrutement dans le secteur et aux rapports entre les différents intervenants institutionnels du secteur (entreprises, régulateurs, syndicats), des études s'intéressent également aux changements dans les modes de recrutement, de distribution de travail et de formation, plus particulièrement dans l'industrie britannique de la construction : travail temporaire, sous-traitance, emploi de travailleurs migrants, etc. (Forde et al., 2008). Une comparaison entre la réalité anglaise et suédoise dans le secteur de la construction montre l'importance de la législation et de l'influence des syndicats dans les formes et l'intensité d'usage du travail temporaire (MacKenzie et al., 2010). Davantage centrées sur les relations interpersonnelles, les recherches sur les travailleurs portugais de la construction, qui se déplacent sur plusieurs régions et pays, mettent à jour différentes formes de socialisation, dispositions et pratiques migratoires des ouvriers du bâtiment (Monteiro et Queirós, 2009 ; Pereira, 2020 ; Queirós et Monteiro, 2016).

Ces travaux cherchent à cartographier l'espace européen du travail dans le secteur de la construction et les enjeux macrosociaux qu'il soulève. Ils se sont intéressés aux implications des législations nationales et européennes sur les formes d'emploi. Ils se sont penchés sur le caractère transnational du travail sur les chantiers et ses implications pour le droit du travail, pour les pratiques de recrutement et pour la protection des droits sociaux des ouvriers. Ils ont, également, étudié les pratiques transnationales d'insertion professionnelle et les formes migratoires du travail. Cependant, ces travaux n'abordent pas l'impact des périodes de non-travail ou d'attente d'emploi — périodes que vivent les ouvriers qui se déplacent sur plusieurs espaces nationaux de travail — sur les représentations du secteur et sur son fonctionnement. Les trajectoires de travail, souvent non linéaires, intercalées de périodes sans emploi, passées souvent au pays d'origine, sont rarement abordées. Mon approche ne se concentre pas sur l'espace européen de la construction à proprement parlé, mais l'étude que je fais de la gestion des périodes sans travail apporte un éclairage nouveau sur l'impact de la normalisation de

périodes sans emploi dans les trajectoires de travail et sur les statuts en emploi, ainsi que sur le lien tenu entre travail et emploi dans le secteur.

## 4.2 Évolutions techniques et qualifications

Le travail de chantier implique des techniques et des standardisations des tâches. Il s'agit d'une industrie en constante évolution. Les évolutions sociohistoriques et techniques du secteur sont répertoriées en France au début des années 80 (Campinos-Dubernet, 1984 ; Campinos-Dubernet et Grando, 1984). Cependant, c'est plutôt le profil et la dynamique des qualifications de la main-d'œuvre impliquée dans ces modifications qui constituent un enjeu de recherche. Ainsi, les différences dans les processus d'apprentissage européens sont décryptées dans quatre pays européens. Leur lien avec la structure et les normes salariales est établi (Gordon et Campinos-Dubernet, 1988). Au Portugal, ce sont les liens entre la structure sociale, le niveau d'éducation et la perception des travailleurs qui intéressent. Il est souligné que le peu de formation scolaire de la main-d'œuvre contraste avec les compétences apprises sur le tas (Madureira Pinto et Queiroz, 1990). Ce mode de formation (« sur le tas »), propre au secteur, n'est pas reconnu institutionnellement. Ce manque de reconnaissance des acquis ne permet pas de mobilité sociale pour les travailleurs et influence les conditions de travail du secteur (Madureira Pinto et Queiroz, 1996). D'autres travaux montrent également que la construction est une industrie où les ouvriers gardent encore une mainmise importante sur leur activité, ce qui explique la forte résistance à l'organisation par postes de travail observée dans le secteur (Thiel, 2007).

La particularité de la formation « sur le tas » caractérise les métiers de la construction et permet une mainmise des ouvriers sur leur travail. Elle n'est cependant pas reconnue institutionnellement et influence négativement la mobilité ascendante, ainsi que la reconnaissance des compétences professionnelles. Cette particularité du secteur me semble essentielle à étudier dans un pays comme la Suisse, où la formation professionnelle jouit d'une place majeure (Cortesi et Imdorf, 2013), mais en perte de centralité (Lamamra et Moreau, 2016).

### 4.3 Corporalité et force physique

Sur le chantier, le corps est essentiel au travail. Certaines études se sont donc penchées sur la présence physique des ouvriers, autrement dit, sur leur corporalité et les relations que ces derniers entretiennent avec leur environnement de travail, une fois sur les chantiers. Ainsi, l'étude de Darren Thiel (2007, 2012), d'un grand chantier londonien, analyse la reproduction d'une masculinité empreinte de physicalité au prisme des divisions et des relations socioéconomiques où s'insère le chantier. Pour ce dernier, « les cultures des travailleurs de la construction étaient ancrées dans une forme de masculinité physiquement performée qui était encadrée par un discours de classe lié à la structure organisationnelle du travail sur chantier et relié à l'antagonisme discursif moderne entre l'esprit et le corps, le mental et le manuel, le travail propre et le sale boulot » (Thiel, 2007, p. 228 [traduction par L.G.]). Ce qui dénote « non pas une perception instrumentale, mais plutôt une perception culturelle et morale des hiérarchies de classe » (2007, p. 245 [traduction par L.G.]). Ses observations montrent encore que les statuts liés au genre et à l'identité ethnique se superposent aux identités de classe des travailleurs de chantier. Pour Darren Thiel, la forme de masculinité liée à la classe (« working class »), observable sur les chantiers, fonctionne pour détourner un stigmate de classe. La masculinité physique est vécue comme un capital social qui apporte un certain statut. L'emphase du corps dans la perception du travailleur de chantier reflète une forme traditionnelle de perception de la masculinité liée à une position économique, sociale et politique (Thiel, 2007).

Ces observations rejoignent celles de Stéphanie Gallioz (2006b, 2007, 2009), en France. Dans ses études, la chercheuse remarque que la modernisation des techniques de production et le discours de la féminisation des métiers de la construction travaillent de pair dans un sentiment d'insécurité statutaire et de précarité de place des ouvriers de la construction. Cette inquiétude latente les enferme dans un « rapport à leur corps qui les renvoie à la figure du "primitif" » (Gallioz, 2009). Selon la sociologue, la perception de la force physique comme un attribut masculin est le résultat d'une construction sociohistorique et contribue à reproduire des discriminations et des évaluations stéréotypées des tâches dans le monde du travail (Gallioz, 2006b, 2007).

Ces études dévoilent que les questions du corps et du rapport au corps portent également sur les univers symboliques des ouvriers. Les échanges moraux et symboliques dans



l'organisation et l'identité du travail sur les chantiers représentent un terrain d'étude que je vais également explorer.

#### **4.4 Les enjeux de l'ethnographie appliquée aux chantiers : la difficulté d'établir un seul site de recherche**

Le travail de chantier s'étale sur plusieurs sites. Un des défis pour l'ethnographie du secteur de la construction est alors l'application de la notion de site de recherche. Comme le travail est mobile et se passe sur des sites qui changent sans cesse, certains chercheurs et certaines chercheuses favorisent une approche par situation, afin de « suivre l'action ». C'est le choix qu'a fait une équipe de recherche de l'Université de Porto, dont j'ai fait partie, en adoptant une démarche « multi-située » (Levitt et Schiller, 2004), qui a suivi les flux de travailleurs portugais détachés sur des chantiers de différentes régions et pays (Pereira, 2020 ; Queirós et Monteiro, 2016).

Toutefois, le choix d'un endroit particulier reste, souvent, l'approche privilégiée. Il prend forme, par exemple, sous les traits de l'étude d'une entreprise. Ainsi, c'est au sein d'une seule entreprise, en France, que Christian Ghasarian a étudié les « catégories de pensées » d'électriciens du bâtiment, « produites et négociées » (Ghasarian, 1999, p. 599). Il s'est intéressé à la relation qu'entretiennent les travailleurs avec le système d'autorité auquel ils sont confrontés au quotidien et à la construction de catégories qui en résulte (Ghasarian, 2001).

Cette approche, à partir de l'entreprise, peut se complexifier en multipliant les entreprises et en choisissant quelques chantiers où elles sont présentes. Ainsi, Marcelle Duc a entrepris l'étude des processus de travail, sur quatre chantiers, conduits par trois entreprises. Cette méthode lui permet de montrer, à travers une fine analyse du discours, comment, dans un contexte d'impératifs de productivité et d'efficacité, avec des imprévus et des contretemps constants (météo, matériaux, équipes changeantes, etc.), l'organisation du travail sur les chantiers se veut souple et flexible, requérant un agencement particulier des tâches à effectuer (Duc, 2002). Cette réalité, conceptualisée par le terme d'« organisation du travail à prescription floue » implique que, dans ce cadre de production, la coopération entre les hommes est mobilisée et valorisée.

Dans cette recherche du site adapté à la réalité des chantiers, une autre voie a également été utilisée. Ainsi, pour sa thèse, Nicolas Jounin n'a pas établi un seul site de recherche, mais a proposé d'appréhender le chantier comme unité d'analyse (plusieurs sites où se déroule un chantier) en se faisant embaucher comme temporaire sur plusieurs chantiers. Cette démarche

lui permet d'aborder les politiques de main-d'œuvre comme un ensemble ayant une logique globale relative à un processus de production. Il opère ainsi une analyse de la fragmentation des statuts présents sur les chantiers et leur implication. Il analyse la constitution de hiérarchie et de jeux de dominations qui ont des impacts au niveau du recrutement, de la dynamique et des discriminations quotidiennes entre travailleurs, mais également dans la gestion des questions de sécurité au travail (Jounin, 2004, 2006b, 2006a, 2008b).

Une autre solution a également été proposée. Pour les chantiers de petite envergure<sup>6</sup>, ce n'est pas le site qui est privilégié, mais le travailleur, l'artisan qui est suivi. C'est ainsi que les processus de construction d'une identité au travail par des travailleurs du bâtiment indépendants ont été étudiés. Marc Perrenoud (2008) a analysé comment ces derniers se définissent comme artisans et se détachent de la figure traditionnelle de l'ouvrier du bâtiment. Il a montré que cette démarcation est permise par le fractionnement du marché d'une région en voie de gentrification (Perrenoud, 2008).

Le site d'observation, lors d'une approche ethnographique des chantiers, peut donc prendre plusieurs formes. Il est possible d'aborder les chantiers à partir des entreprises qui les organisent, à partir des chantiers eux-mêmes — indépendamment des entreprises (dans le cas de Nicolas Jounin, en se faisant embaucher comme travailleur temporaire par exemple) — à partir des ouvriers, des artisans, ou, même, en suivant les flux de travailleurs à travers les pays et régions. Ici, mon intérêt se porte, non seulement sur ce qui se passe sur le chantier, mais aussi — et surtout — sur ce qui est raconté du chantier et de ce qui s'y passe. Mon unité d'analyse n'est ni le chantier ni les ouvriers, mais les catégories morales construites sur, autour et dans les chantiers. Ce n'est pas seulement ce qui est observé qui compte, c'est aussi ce qu'en racontent les personnes, une fois hors de leur environnement de travail. Observer comment les personnes choisissent de « recadrer » (Goffman, 1986) leur expérience au travail, une fois hors du travail, me permet d'analyser les outils normatifs et explicatifs qu'elles mettent en place pour comprendre et rendre intelligible leur monde (Lamont, 1992), une fois dans une structure changeante, mais socialement située (le chantier).

---

<sup>6</sup> Chantiers de dimensions réduite, souvent sous le mandat d'un particulier.

#### 4.5 L'apport de cette thèse : l'univers moral des chantiers

Le travail dans le secteur de la construction s'organise en grande partie sur les chantiers. L'organisation de travail sur site regroupe une série d'entreprises et d'organisations différentes. Ces entités disposent d'un système interne propre. Sur le chantier, on se retrouve au sein d'un espace social qui rassemble une multiplicité de régimes de production, mais qui fonctionne, malgré tout, de façon cohérente, et qui se reproduit de façon mécanique. Alors que le système de production et de recrutement propre au secteur a été étudié, peu d'intérêt a été porté à la façon dont la cohésion de ce système était garantie. Dans un univers social empreint de symbolismes et de rapports de pouvoir (Gallioz, 2009 ; Thiel, 2007, 2012), où la coordination des tâches et la minimisation des risques sont essentielles (Duc, 2002), des catégories sont créées, reproduites et utilisées pour simplifier l'ordre social (Jounin, 2004). Mais comment ces catégories opèrent-elles ? Dans quel contexte deviennent-elles opérantes ? Quels contextes, positions et dispositions sociales leur permettent d'émerger ? Sont-elles légitimées et utilisées en tout temps et par toutes et tous ? À quoi et à qui servent-elles ? Je vais, dans cette thèse, questionner les catégories morales propres au domaine du gros œuvre dans le secteur de la construction : quelles sont-elles, qui les partage et en quoi participent-elles à la pérennisation, la reproduction et l'acceptation d'un univers de travail organisé — nous le verrons — par la précarité de l'emploi, la dureté des conditions de travail et une faible reconnaissance des qualifications, qu'elles soient formelles ou issues de l'expérience.

Le chantier a surtout été envisagé comme site de recherche, comme unité d'analyse. Je propose de l'envisager, non à travers le site en soi — une configuration temporelle et spatiale — mais à travers l'espace social qu'il contribue à créer, un espace de production, de domination et de négociation de mondes symboliques et de positions, une configuration sociale (Elias, 2018) partagée par l'ensemble des acteurs. Dans cette thèse, les données se concentrent sur le gros œuvre. Cependant, il ne s'agit pas d'un domaine isolé. Sur les chantiers, en interaction avec ces ouvriers, j'ai rencontré des conseillers en personnel qui placent des travailleurs dans ce domaine. J'ai rencontré des contremaîtres et des coordinateurs et des coordinatrices de travaux qui encadrent ou ont encadré le domaine du gros œuvre au quotidien pendant la première phase du chantier. J'envisage ainsi le chantier en tant qu'un système stable de positions sociales (donneur d'ordre, maître d'œuvre, entreprise générale, entreprise sous-traitante, travailleur temporaire, etc.), où sont produites des connaissances et des narrations qui elles-mêmes participent à la construction de catégories morales qui à leur tour produisent un corps et sa gestion. Ses corps, socialement performés (Butler, 2005), sont assignés à des

catégories de rôles (Goffman, 1963, Ogien, 2011) sur les chantiers. Ces rôles semblent naturels : femme, ouvrier, Portugais, Kosovar, conducteur de travaux, Français, entrepreneur, etc. Cependant, c'est en détectant des troubles dans ces assignations de catégorie de rôle (femme, Portugais, ouvrier avec CFC<sup>7</sup>) qu'il m'a été possible de déconstruire une série de catégories morales présentes dans le domaine du gros œuvre du bâtiment et qui servent à son gouvernement (Hughes, 1981).

Les catégories morales induisent des performances de genre, de classe et de « race ». Ma proposition est d'identifier et de déconstruire ces catégories par l'observation de l'espace moral des chantiers et l'analyse des discours sur les pratiques au quotidien à l'intérieur de cet espace. Ce sont les effets de cet ordre moral et symbolique que je propose d'étudier dans les pages qui suivent. Après un rapide détour par le survol du contexte socioéconomique du secteur en Suisse (chapitre IV), je commencerai par questionner la production de catégories morales de jugement qui servent à (se) positionner, classer et évaluer ceux et celles qui évoluent dans un espace marqué par des cycles réguliers de chômage et une injonction à se présenter comme travailleur et travailleuse de valeur (chapitre V). Je m'intéresserai ensuite à la spécificité sectorielle des chantiers romands, où les hommes portugais sont massivement occupés dans une tâche spécifique : la maçonnerie (chapitre VI). Pour finir, j'interrogerai les catégorisations des rôles féminins, ainsi que leurs liens avec les caractéristiques attendues d'un homme ouvrier — figure dominante sur les chantiers (chapitre VII). L'ambition de ma problématique est de comprendre par quels mécanismes moraux la segmentation et la hiérarchisation de cet espace se reproduisent. Ainsi, en questionnant les enjeux de la gestion des travailleurs et des travailleuses sur les chantiers, par l'intermédiaire des représentations du travail et des employé·e·s selon la place occupée sur le lieu de travail, c'est aussi la structuration de ces représentations que je questionne et la division sociale à laquelle elles renvoient. C'est pourquoi j'accorderai beaucoup d'importance à la construction de la moralité, aux frontières formalisées socialement et à leur construction symbolique. Cette analyse pourrait se situer à l'intersection de la sociologie du travail et de la culture, dans un questionnement plus large : comment crée-t-on de la culture — ou des concepts acceptés comme légitimes et partagés — pour faire fonctionner et donner du sens au travail ?

---

<sup>7</sup> CFC : Certificat fédéral de capacités. Il s'agit d'un diplôme professionnel basé sur une méthode d'apprentissage duale : une partie de l'enseignement se déroule à l'école, une autre en entreprise.

## II. ÉLÉMENTS THÉORIQUES POUR UNE APPROCHE « ORDINAIRE » DU SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

### À propos des « concepts sensibilisants »

Dans ce chapitre, j'expose le cadre théorique élaboré pour encadrer cette recherche. Néanmoins, il me semble important de souligner qu'il ne s'agit pas d'un cadre théorique fermé. Je ne cherche pas à confirmer ou infirmer une hypothèse. Pour appréhender mes données, j'ai décidé de recourir à une série de concepts analytiques que je détaille ici. Ils m'ont permis un certain regard sur les données et sur le terrain étudié. Ces concepts ont été utilisés comme des « concepts sensibilisants » et non comme des notions théoriques explicatives fermées. Je m'explique ici.

En 1953, Herbert Blumer donne une conférence — plus tard retranscrite en article — intitulée « What is wrong with social theory » (Blumer, 1954). Il y dénonce la difficulté — souvent rencontrée dans la sociologie empirique — de l'usage de concepts en sciences sociales qui modèlent l'analyse des données et en font perdre la richesse. En prônant l'usage de « sensitizing concept » ou « concepts sensibilisants », l'auteur invite à penser la théorie en sociologie comme une boîte à outils. C'est ce que j'ai fait.

Les « concepts sensibilisants peuvent être efficaces pour fournir un cadre d'analyse de données empiriques et, ultimement, développer une compréhension approfondie des phénomènes sociaux » (Bowen, 2006, p. 8). La théorie n'est plus le prisme par lequel nous regardons les données, mais est utilisée pour regarder une réalité. Modifier ou écarter une théorie est toujours possible (Demazière et Dubar, 1997). Ainsi, fort·e·s de nos connaissances littéraires, nous observons les données avec une sensibilité nourrie de concepts existant, tout en nous permettant de les redéfinir, de les clarifier et de les discuter, à la lumière des données surgies du terrain étudié. Je ne cherche donc pas à infirmer, confirmer ou appliquer une théorie existante à une réalité, à « bâtir un système conceptuel fermé et totalisant » (Demazière et Dubar, 1997, p. 54), mais je tends vers le développement d'un « ensemble de catégories réflexives ouvertes, à fonction critique et opératoire » (1997, p. 54).

Les concepts mobilisés dans cette thèse m'ont ainsi permis d'acquérir une sensibilité analytique à travers laquelle j'ai appréhendé et analysé mes données. L'interprétation, l'identification de thèmes et la construction d'une théorie à partir de ces thèmes seront l'étape finale de chaque chapitre. Ce sera, l'approche adoptée ici et dont je détaillerai la méthode dans le chapitre suivant. Je commencerai donc par présenter les éléments théoriques, ou, autrement dit, les concepts utilisés comme référence pour la compréhension des relations entre l'ordre social et les procédés d'évaluation utilisés au quotidien par les individus engagés dans des relations de face-à-face avec les autres.

## 1. Des pratiques quotidiennes observées et racontées

Au-delà du concept d'*agency* (Thompson, 1988) qui suppose une émancipation à l'ordre ou au système établi, je situe les discours sur l'agir des enquêté·e·s dans un registre différent. L'émancipation n'est vue ni comme une finalité ni comme une direction de l'action. L'action, les pratiques racontées et analysées sont d'abord considérées comme des pratiques propres et autonomes vis-à-vis d'un système, bien que s'insérant en lui (Lüdtke, 1991). Dans un second temps, elles sont reliées aux positions et fonctions occupées dans l'espace donné. J'entends donc par approche « ordinaire » une approche de l'ordre social, d'abord par le discours de chacun·e — décrivant les actions du quotidien au travail, les évaluations qui en sont faites et les observations des pratiques de ces discours — ensuite par le réseau et le rapport que ces discours et actes qui en découlent entretiennent entre eux.

Tout en restant attentive aux positionnements, aux dispositions et aux prises de position des personnes impliquées et aux rapports qu'elles entretiennent entre elles (Bourdieu, 1984), je concentre mes observations sur les récits du quotidien au travail comme construction sociale, lieu de contre-pouvoir et d'entremise (Certeau, 2014), de prise de distance et de création d'espace « propre » dans un système donné (Lüdtke, 1991). Ainsi, « non plus une seule, mais une multitude de “logiques sociales” spécifiques deviennent visibles quand on comprend les relations sociales et les interprétations culturelles comme des productions originales de l'être humain plongé dans des contextes sociaux spécifiques » (Lüdtke, 2016).

C'est pourquoi je me suis tournée vers les travaux de Michel de Certeau. Pour déjouer les tactiques de résistance quotidiennes et mieux saisir un système, Michel de Certeau s'est intéressé aux pratiques quotidiennes, aux « arts de faire ». Pour lui, « les pratiques quotidiennes relèvent d'un vaste ensemble, difficile à délimiter et qu'à titre provisoire on peut désigner comme celui des *procédures*. Ce sont des schémas d'opérations, et des manipulations techniques » (2014, p. 71). Leur finalité : s'introduire par surprise dans un ordre. De la singularité de son approche par rapport à l'analyse des procédures de Michel Foucault, il dit : « En montrant, dans un cas, l'hétérogénéité et les relations équivoques des dispositifs et des idéologies, il [Michel Foucault] a constitué en objet historique traitable cette zone où des procédures technologiques ont des *effets de pouvoir* spécifiques, obéissent à des *fonctionnements logiques* propres et peuvent produire un *détournement* fondamental dans les institutions de l'ordre et du savoir. Reste à se demander ce qu'il en est d'autres procédures, elles aussi infinitésimales, qui n'ont pas été “privilegiées” par l'histoire et qui n'en exercent pas moins une activité innombrable entre les mailles des technologies instituées. C'est en particulier

le cas des procédures qui ne disposent pas du préalable partout postulé par celles que Foucault élucide, à savoir *un lieu propre* sur lequel puisse fonctionner la machinerie panoptique » (Certeau, 2014, p. 81). Ce lieu propre, nécessaire à l'analyse, je le situerai à l'intérieur même des personnes. C'est pourquoi j'utiliserai le concept d'*Eigensinn*, développé par Lüdtkte (1991, 2015).

Le concept d'*Eigensinn* se réfère à un « sens de soi », une dignité façonnée à l'intérieur d'un ensemble de relations de pouvoirs, de positions sociales, où le pouvoir est inégalement distribué. Il met l'accent sur le sens donné aux actions, aux pratiques, afin de détourner l'ordre du pouvoir. « Dans le monde ouvrier, le concept d'*Eigensinn* désigne à la fois une faculté d'agir et un processus d'appropriation de l'espace social et de ses relations hiérarchiques » (Oeser, 2016, p. 9). Il s'agit de pratiques collectives qui contribuent à construire un groupe, mais qui sont déclinées en actions individuelles qui dépendent des trajectoires et des positions individuelles (Renahy, 2016). C'est pourquoi quand j'utilise le concept de dignité dans ce manuscrit, je me réfère, non à une idée de valeur personnelle, mais à un processus de détournement de l'ordre établi.

## **2. L'espace du travail observé comme un champ de forces**

Les chantiers forment plusieurs espaces d'analyse. Ces espaces sont mobiles et séparés dans l'espace et le temps. Cependant, parce qu'ils réunissent les participant·e·s dans une même configuration sociale (Elias, 2018), il est possible de les inscrire dans un même espace social articulé (Pereira, 2020). Il me faut donc des concepts qui permettent de concevoir du commun dans les discours et les actions, qui permettent d'aborder les espaces étudiés comme un seul espace social partagé. Je pourrais emprunter la notion d'espace social à Pierre Bourdieu (1984) : un espace relationnel qui intègre les structures objectives, mais aussi mentales des agents impliqués. Cependant, ce n'est pas une approche de la structure à partir d'une recomposition « objective » de l'espace observé que je privilégie ici. Je cherche plutôt à comprendre comment les personnes « s'approprient les conditions sociales de leur action » (Lüdtkte, 1991, p. 76).

Comme je l'ai expliqué, je privilégie les concepts sensibilisants. Je cherche à éviter un cadre explicatif trop contraignant dans lequel je risquerais de mouler mes données et je privilégie le développement de catégories et de notions réflexives. J'ai également décidé d'adopter une approche de la structure par l'observation et l'analyse des discours, des pratiques et des récits des situations en face-à-face. J'ai prêté une attention particulière à l'effet et aux relations que ces pratiques, discours, récits et situations entretiennent avec la structure observée.

Ainsi, j'ai choisi d'envisager l'espace social des chantiers plutôt comme un « champ de forces » tel que le conçoit Alf Lüdtke lorsqu'il expose la notion d'*Eigensinn* (Lüdtke, 1991, 2016). Ces notions ont déjà été utilisées — notamment en sociologie du travail — pour analyser des réalités ancrées dans des expériences ouvrières<sup>8</sup>. Elles perçoivent les espaces relationnels comme non statiques, où les positions des individus évoluent à mesure qu'ils interagissent entre eux et à l'intérieur du champ. Ce n'est ainsi pas une forme de domination que je cherche à objectiver ou à hiérarchiser, mais des champs de forces du pouvoir mobiles dans l'espace analysé, que je cherche à percevoir.

### 3. L'espace du travail et sa dimension morale

Dans un espace social traversé par des champs de forces et où le pouvoir est inégalement distribué, c'est aussi la défense d'une perception morale du monde qui se joue. La division morale du travail est une dimension importante de l'espace social du travail. Selon Everett C. Hughes (1962, 1981, 1993), le monde du travail n'est pas seulement un marché d'offre et de demande de force de travail, mais un univers culturel où se distribuent des attributs aux individus, mais aussi aux catégories auxquelles appartiennent ces individus. Il parle alors de la « division morale du travail » en tant qu'ordre social et moral en soi. Il définit cette division ainsi : « Il s'agit du processus par lequel des fonctions morales distinctes sont réparties entre les membres d'une société, en ce qui les concerne à la fois en tant qu'individus et en tant que catégorie spécifique d'individus » (1993, p. 288 [traduction par L.G.]).

Dans la dimension morale de l'espace du travail, l'individu a une existence et une influence propres en tant que soi, mais également en tant que catégorie vers laquelle il est référencé. C'est à ces catégories que je vais m'intéresser. La division morale du travail renvoie à la façon dont sont réparties les tâches et les métiers, au sein d'une organisation, selon leur valeur morale ou symbolique. Ainsi, pour reconstruire la hiérarchie du travail présente au sein d'une organisation, il faut s'intéresser à la façon dont les tâches et les professions sont réparties et la valeur morale et symbolique qu'on leur attache.

Dans le gros œuvre, souvent, le « sale boulot » est délégué à des postes moins valorisés ou externalisés, en recourant à des entreprises temporaires par exemple. Pour ce type de postes, c'est non seulement l'investissement de l'organisation pour la recherche de personnel qui est

---

<sup>8</sup> Voir le numéro double de *Sociétés contemporaines*, coordonné par Alexandra Oeser consacré aux théories du pouvoir et de la domination avec une emphase sur les travaux de Alf Lüdtke : 2016/3-4, n° 99-100; Voir aussi l'utilisation qu'en fait Florence Weber dans son analyse des pratiques ouvrières (Weber, 1989).



moindre (en recourant à des services externes, par exemple), mais aussi la place dans l'entreprise, puisqu'on engage et on renvoie ce personnel à convenance (Jounin, 2006b). De plus, les places de travail au sein d'une entreprise sont attribuées en fonction d'affinités et de préjugements culturels et genrés (Lendaro et Imdorf, 2012) et non seulement en fonction des compétences recherchées. Ces jugements sont directement liés à l'évaluation de la place de travail ainsi qu'à la place de travail ou position occupée par celui ou celle qui l'évalue. Néanmoins, ce qui m'intéresse ici, ce sont davantage les justifications utilisées lors de ce type de pratiques, que les pratiques en elles-mêmes. En effet, ces justifications étant liées à la division morale du travail, en les analysant, j'accède également aux représentations normatives des places de travail et des travailleurs.

C'est pourquoi j'observe comment les divisions morales (Hughes, 1962, 1993) et les frontières symboliques (Lamont et Molnár, 2002) sont introduites et utilisées dans les discours et les pratiques au travail. Ces deux notions sont proches, mais elles permettent de saisir différents degrés de différenciation. Les frontières symboliques ne s'appuient pas toujours sur des divisions morales et des divisions morales peuvent être présentes au sein d'un même groupe réuni autour d'un concept symbolique commun, c'est pourquoi j'ai jugé nécessaire de détailler et différencier ces deux concepts. Les frontières symboliques participent à la construction de frontières sociales en établissant une opposition entre « eux » et « nous », ou entre « ils » et « eux », comme entre travailleurs dits qualifiés et travailleurs dits non qualifiés. Elles ne s'appuient pas nécessairement sur des inégalités économiques, mais participent à hiérarchiser des statuts et des positions en conférant des statuts et des positions symboliques différenciés. La division morale du travail vient, quant à elle, distribuer des rôles et des responsabilités au sein d'une structure professionnelle. Les rôles et les positions sont investis d'un ensemble d'attentes, « d'attributs auxiliaires » (Hughes, 1993). Une division morale peut venir renforcer des frontières symboliques. Ainsi, un chef d'équipe non qualifié peut lui-même produire un discours différentialiste basé sur la qualification à propos des ouvriers qu'il a sous sa responsabilité. Je m'intéresserai également aux catégories de rôles (Goffman, 1963) du domaine du gros œuvre et à ce que les troubles dans les assignations de catégories de rôles (femme, Portugais, formation professionnelle, chômeur) sont capables de révéler de la structure de l'organisation d'un espace social.

#### 4. L'espace du travail appréhendé comme un univers culturel

Michèle Lamont et Virág Molnár utilisent le terme de frontière sociale pour décrire le processus de construction des différences sociales (2002). En établissant une revue de littérature sur l'approche et le traitement de différentes disciplines des sciences sociales traitant de frontières symboliques et sociales et de leurs interactions, elles établissent un essai de compréhension du rôle des ressources symboliques dans la création, le maintien, la contestation ou encore la dissolution de différences sociales institutionnalisées, comme la classe, le genre, la race et l'inégalité territoriale (Lamont et Molnár, 2002, p. 168). Elles introduisent pour cela une distinction claire entre les frontières symboliques et sociales.

Les frontières symboliques sont « des distinctions conceptuelles faites par les acteurs sociaux afin de catégoriser des objets, des personnes, des pratiques, et même le temps et l'espace. Ce sont des outils par lesquels les individus et les groupes luttent et se mettent d'accord sur les définitions concernant la réalité. [...] Les frontières symboliques séparent les personnes en groupes et génèrent des sentiments de similarité et d'appartenance au groupe (Epstein 1992 : 232). Ils constituent un moyen essentiel par lequel les personnes acquièrent un statut et monopolisent les ressources » (Lamont et Molnár, 2002, p. 168). Les frontières sociales, quant à elles, « sont des formes objectivées de différences sociales qui se manifestent par un accès inégal et une répartition inégale des ressources et des opportunités sociales » (2002, p. 168). Les frontières symboliques ne sont pas, en elles-mêmes contraignantes et ne créent pas, à elles seules, des frontières sociales qui permettraient de « modeler l'interaction sociale de manière importante » (2002, p. 168-169). Elles doivent, pour cela, faire « l'objet d'un large consensus ». Les autrices proposent l'étude de l'interaction de ces deux types de frontières, mais évoquent également la possibilité d'étudier les propriétés des frontières afin de déjouer « les conditions à partir desquelles les frontières assument certaines caractéristiques » (2002, p. 188). Appliquées aux chantiers, les frontières symboliques appuient — souvent justifient — l'existence de frontières sociales. Ces dernières viennent structurer l'espace social. Ainsi, les statuts vis-à-vis de l'âge, du sexe, de la race, de la situation vis-à-vis de l'emploi viennent organiser la structure de l'espace. Lorsque les limites de ces frontières sont partagées par tous et toutes, elles deviennent des frontières sociales, comme dans le cas du difficile accès des femmes aux métiers du gros œuvre.

Les frontières symboliques s'appuient sur des normes sociales partagées. Pour Erving Goffman (2015), « en tant qu'acteurs, les individus cherchent à entretenir l'impression selon laquelle ils vivent conformément aux nombreuses normes qui servent à les évaluer, eux-mêmes

et leurs produits. Parce que ces normes sont innombrables et partout présentes, les acteurs vivent, bien plus qu'on pourrait le croire, dans un univers moral » (ibid., 2015, p. 237). Ce sont ces normes que cette thèse propose d'étudier, en se concentrant sur « les techniques au moyen desquelles les gens maintiennent ordinairement leurs positions sociales réelles dans la vie quotidienne » (ibid., 2015, p. 240). « Chaque fois que l'acteur joue son rôle, il engage ces ensembles sociaux plus vastes que sont les équipes, les organisations, etc. Chaque nouvelle représentation donne lieu à une nouvelle mise à l'épreuve de la légitimité de ces ensembles et à une remise en question de leur réputation » (ibid., 2015, p. 229). C'est en observant ces techniques, que je comprends les positions et prises de positions défendues par les enquêtés et l'ordre qu'elles dévoilent.

La question de la frontière symbolique du chômage fait aussi partie de la structure de l'espace social du travail. Ici, mon intérêt se porte sur comment elle participe à la (re)définition des positions dans l'espace étudié. Par exemple, le discours politique met l'accent sur le caractère provisoire et involontaire de la période de chômage et sur l'importance de l'emploi salarié, quel qu'il soit (Tabin et Togni, 2013). En plaçant le travail salarié au-dessus de l'inactivité dans l'échelle des valeurs morales, le discours des politiques publiques pour l'emploi « normalise » l'acceptation de tout type d'emploi, la relativité de l'importance de bonnes conditions de travail pour certains types d'emploi et le sentiment d'insécurité concernant la pérennité de sa place. Nicolas Jounin l'a, par exemple, montré avec son enquête parmi les ouvriers temporaires du bâtiment en France (2008b). Les personnes assurant les tâches à moindre valeur ajoutée dans une entreprise peuvent être renvoyées d'un jour à l'autre, c'est même une composante essentielle du bon fonctionnement de l'entreprise et de l'équilibre des effectifs. Cependant, les personnes chargées des tâches peu valorisées cherchent elles aussi une reconnaissance de la dignité de leur activité ainsi qu'à combler leur éthique du travail<sup>9</sup>. Cet aspect est essentiel, autant lors de l'analyse de la valeur accordée à l'emploi, que lors de l'attribution d'une valeur morale aux postes au sein d'une entreprise. C'est pourquoi il renseigne également sur les justifications qui poussent les individus à accepter certains emplois ou travailleurs et travailleuses et d'autres pas. Le travail, à la fois passé, expérimenté dans le présent ou recherché est, de manière inhérente, une activité sociale qui affecte l'évaluation que l'on porte sur lui et sur celui et celle qui le performe. L'identité professionnelle de l'individu et

---

<sup>9</sup> Éthique ou éthos du travail : je me réfère notamment ici aux travaux de Christian Lalive d'Épinay (1994) ou encore Bénédicte Zimmermann (2011) qui suggèrent par exemple que lorsque l'épreuve de reconnaissance (ou ici, la dignité au travail) n'est pas satisfaite à travers le travail, elle peut se déplacer dans une autre sphère (domestique, volontariat, etc.)

sa perception sont nécessairement liées à la place que l'individu cherche à occuper ou a occupé auparavant. Les places sont également pensées pour être occupées par certaines catégories d'individus. (Baron et al., 2016 ; Hughes, 1981, 1993 ; Jounin, 2006c).

Ainsi, la présentation de soi en tant que travailleur et travailleuse ainsi que l'évaluation d'un poste de travail dépendent de la valeur accordée à la place de travail concernée. Cette évaluation est directement liée à la conception du travail présente chez les individus enquêtés. L'évaluation du travail est une opération complexe, qui ne se réduit pas à la mesure du travail comme marchandise. Le sexe, l'âge, l'origine, le réseau social, les ressources en capital humain et financier, l'intégration familiale de l'individu, ainsi que son niveau d'éducation et son passé professionnel sont des facteurs importants dans mon analyse et dans l'évaluation que les individus ont du travail. Je distingue ici le travail comme activité de production, de l'emploi, qui représente la situation qui relie le travailleur à une organisation productrice (Maruani, 1989 ; Maruani et Reynaud, 1993 ; Paugam, 2000). Impossible alors de considérer le travail sans considérer le chômage. En considérant les personnes au chômage comme des individus porteurs d'un stigmat (Goffman, 1963) vis-à-vis des personnes en emploi, j'aimerais insister sur l'ambivalence identitaire qui en découle. La personne au chômage a été, ou vise à être un·e travailleur·euse, mais ne l'est pas ou plus tant qu'il·elle n'a pas retrouvé d'emploi. Pour se faire engager, il faut néanmoins parvenir à se faire percevoir comme travailleur ou travailleuse de valeur en puissance. Ainsi, pour les individus à la recherche d'emploi, la représentation de soi devient essentielle. Néanmoins, il faut considérer que « l'attitude à l'égard du chômage ne peut être comprise indépendamment de l'attitude à l'égard du travail : c'est la signification donnée au travail qui confère sa signification à la période de chômage » (Schnapper, 1981, p. 248). Cela est valable pour les personnes à la recherche d'emploi, mais également pour les personnes en emploi et offrant de l'emploi. Le stigmat sert d'abord à renforcer l'idée qu'un groupe se fait de lui-même par rapport à la situation stigmatisée (Goffman, 1963). C'est pourquoi ma focale ne sera pas sur les personnes au chômage, mais sur la valeur accordée au chômage ou aux périodes sans travail et aux personnes au chômage ou sans travail, dans le discours des personnes en emploi et offrant de l'emploi. J'étudierai ainsi les normes défendues dans les discours des individus occupant l'espace social du gros œuvre, afin d'en comprendre les contours et les contextes d'activation.

### III. LA DIMENSION MORALE DE L'ESPACE SOCIAL DU GROS ŒUVRE COMME TERRAIN D'ETUDE

Dans cette thèse, j'interroge les catégories morales de l'espace social du gros œuvre. Quelles sont-elles et en quoi participent-elles à la pérennisation, la reproduction ainsi qu'à l'acceptation d'un ordre marqué par la hiérarchisation des statuts en emploi, des nationalités et des sexes ? Comme je l'ai soulevé précédemment, mon intérêt se porte, non seulement sur ce qui se passe sur le chantier, mais aussi — et surtout — sur ce qui est raconté du chantier et de ce qui s'y passe. Mon unité d'analyse n'est ni le chantier ni les ouvriers, mais les catégories morales construites sur, autour et dans l'espace social des chantiers. Ce n'est pas seulement ce que j'observe qui compte, c'est aussi ce qu'en racontent les personnes une fois hors de leur environnement de travail. Observer comment les personnes choisissent de « recadrer » (Goffman, 1986) leur expérience au travail, une fois en dehors, me permet d'analyser les outils normatifs et explicatifs qu'elles mettent en place pour comprendre et rendre intelligible leur monde (Lamont, 1992), dans une structure changeante, mais socialement située (le chantier). C'est pourquoi j'ai mis en place une méthodologie flexible et réflexive, où la pratique quotidienne de recherche se nourrit des rencontres et avancées sur le terrain et *vice-versa*. Dans ce chapitre, j'expose la méthodologie appliquée et les étapes de l'enquête. J'aborde également les difficultés rencontrées au cours du travail de recherche et les méandres de la procédure analytique. Je termine par une présentation des personnes interrogées.

#### 1. Une méthode d'enquête abductive

La méthode développée dans cette recherche suit, dans ses étapes, la méthodologie de l'approche d'Anselm L. Glaser et Barney G. Strauss connue sous le terme de *grounded theory* (2017). La priorité est donnée à ce qui est observé sur le terrain et à travers les données. L'objectif n'est donc pas de vérifier ou d'infirmer une théorie, mais de rendre compte de la construction d'une réalité sociale. Je me suis, néanmoins, armée d'une sensibilité théorique étendue pour « formuler et donner une forme d'intelligibilité aux phénomènes observés » (Hallée et Garneau, 2019, p. 130), tout en mettant, à chaque étape, mes hypothèses de travail à l'épreuve des données récoltées et à leur capacité à donner du sens à l'ensemble observé.

J'ai suivi l'ordre des étapes prônées par la *grounded theory* pour sa rigueur et son côté systématique. Je m'intéresse à la division morale du travail, j'ai donc comparé des groupes socialement distants dans des situations variées, afin d'aboutir à une théorisation qui situe le

discours des personnes interrogées dans leur contexte, puis les traduit en catégories analytiques et réflexives. Cependant, au vu de mon positionnement méthodologique, il s'agit plutôt d'une démarche que l'on peut qualifier d'« abductive » (Timmermans et Tavory, 2012, 2022) qui a été entreprise dans cette thèse. Je reprends ici les termes de Stefan Timmermans et Iddo Tavory pour clarifier mon propos : « l'abduction est la forme de raisonnement par laquelle nous percevons le phénomène comme ayant un lien avec d'autres observations, soit dans le sens où il existe une cause et un effet cachés, dans le sens où le phénomène est perçu comme identique à d'autres phénomènes dont on a déjà fait l'expérience et expliqué dans d'autres situations, soit dans le sens de créer de nouvelles descriptions générales » (2012, p. 171 [traduction par L.G.]). En d'autres termes, ma sensibilité théorique a influencé ma méthodologie et mon approche du terrain, qui à leur tour ont permis l'ouverture nécessaire aux surprises et défis rencontrés lors de la récolte des données. Lorsque la méthode utilisée prône un va-et-vient entre les données et le terrain, se pose alors la question de l'opérationnalisation, ainsi que l'adaptation à une situation où le temps passé sur le terrain étudié est limité. J'aimerais donc aborder quelques détails de ma méthode d'enquête et comment mes outils ont évolué et se sont adaptés au terrain, ainsi qu'aux données récoltées. C'est ce processus de recherche et d'analyse que je détaille ci-dessous.

## **1.1 L'échantillonnage théorique**

Pour cette thèse, j'ai interrogé, à l'aide d'entretiens semi-ouverts, des personnes en emploi dans le secteur de la construction, en lien avec le domaine du gros œuvre, à différents niveaux de qualification : conducteurs et conductrices de travaux ; assistantes de projet ; contremaitres ; chefs d'équipes ; ouvriers ; des chefs d'entreprise ; des personnes en situation d'emploi temporaire ; des personnes directement en lien avec le secteur de la construction : secrétaires syndicaux, employé du service de l'emploi et conseillers en personnel dans des entreprises temporaires. Mon corpus de travail se compose de 27 entretiens semi-directifs, dont 22 ont été enregistrés, ce qui correspond à un peu plus de 40 heures de récit, complétées par quatre observations sur site, un journal de terrain et une dizaine d'entretiens informels avec des personnes proches et actives dans le secteur. Chaque entretien dure en moyenne deux heures. J'ai également récolté toute une série de documents sur le secteur : des comptes rendus de l'Office fédéral de la statistique sur le secteur et les entreprises du secteur, ainsi que sur le taux de chômage relatif au secteur ; des comptes rendus de l'état du secteur par les associations d'entrepreneurs ; des positionnements des syndicats et des entrepreneurs dans les médias ; les

lois suisses ayant un lien avec le marché du travail, le chômage et le séjour de personnes ayant besoin d'un permis de travail ; des données sur le marché du travail suisse ; des présentations des entreprises sur leur site internet.

Toutes les personnes interrogées ont un lien quotidien et rapproché avec le domaine du gros œuvre romand. Elles en coordonnent les travaux, elles travaillent pour (ou dirigent) des entreprises œuvrant pour ce domaine, elles placent des personnes travaillant pour ce domaine ou encore elles y ont travaillé auparavant. Mes données ont été récoltées au long de l'année 2014.

Je reviens sur la construction de mon corpus d'entretiens. Au départ, mon plan était d'interroger le personnel de deux entreprises différentes ainsi que des personnes au chômage qui s'orientaient vers le gros œuvre. Mon premier échantillonnage est théorique et indicatif. Je désirais pouvoir l'adapter en fonction de la réalité rencontrée et du type de données que je jugerais utile de recueillir au long du travail de terrain. Il se compose de membres de l'administration, chefs de chantier, contremaitres, chefs d'équipe, ouvriers qualifiés et sans qualification, de deux entreprises actives dans le secteur de la construction, ainsi que d'administrateurs ou administratrices d'entreprises de travail temporaire orientées vers le secteur. Je prévoyais également d'interroger des personnes au chômage s'orientant vers la construction, à différents niveaux de qualification. Cependant, très vite, je me suis rendu compte que les frontières entre toutes ces catégories étaient beaucoup plus poreuses que je ne l'avais imaginé. Au fur et à mesure de mon avancement sur le terrain, je me suis aperçue que les frontières hiérarchiques n'étaient pas seulement observables au sein des entreprises. Elles étaient produites au sein même des chantiers, au travers des interactions et des rapports de force entre les entreprises elles-mêmes, les dirigeants, les dirigeantes, les travailleurs et les travailleuses de ces entreprises. De même, bien que les situations de chômage fassent souvent partie de la carrière des personnes interrogées, le chômage était appréhendé comme extérieur au secteur. La qualification professionnelle était reconnue informellement, reposait le plus souvent sur l'expérience et la qualité du travail que sur des certificats institutionnels. De plus, la forte présence d'entreprises générales dans l'espace imposait un fonctionnement où les entreprises étaient contractées en sous-traitance et à leur tour sous-traitaient certaines tâches ou recouraient à du personnel temporaire. L'approche par entreprise et par situation en emploi ne sembla donc plus pertinente une fois le fonctionnement du terrain mieux perçu. J'ai donc réorganisé mon échantillonnage par statuts de production : (1) les cadres et gestionnaires administratifs qui organisent la production ; (2) les intermédiaires qui font le lien entre les aléas des besoins productifs des encadrants et les travailleurs ; (3) les ouvriers qui exécutent la

production ; (4) les représentants et représentantes d'institutions ayant un lien avec le marché du travail qui produisent et négocient les conditions qui encadrent la production. Pour finir, mon échantillon se présente comme ceci : (cf. figure 1)

Agents institutionnels	Représentant·e·s d'institutions étatiques	2
	Représentant·e·s d'organisations syndicales	2
Cadres et gestionnaires administratifs	Direction	2
	Chef de projet	2
	Conduite de travaux	4
	Gestion administrative du chantier	3
Intermédiaires	Direction	1
	Conseiller en personnel	3
Production	Contremaitre	4
	Chef·e d'équipe	
	Ouvrier·ère	4
<b>TOTAL</b>	<b>27 entretiens</b>	

*Figure 1 : Répartition des entretiens*

J'ai ensuite classé ces entretiens (en mettant de côté les représentants institutionnels (étatiques et syndicaux)) selon les informations dont je disposais sur la taille et le type d'entreprise pour laquelle les personnes interrogées travaillaient. Je reproduis ici ce tableau (cf. figure 2).



Type d'entreprise	Taille de l'entreprise <sup>10</sup>			Position dans l'entreprise			
	Grande entreprise <sup>11</sup>	Moyenne entreprise	Petite entreprise	Direction	Encadrement/gestion administrative	Production	
Entreprise générale (5)	GEN1				Nicolas, Guillaume, Louise <sup>12</sup> , Lena	-----	(9)
		GEN4			Jérôme		
		GEN5			Laurent <sup>13</sup> , Sophie		
			GEN2		David		
			GEN3		Illario		
Entreprise générale et construction (4)	BAT1			Jean		Ivo	(6)
	BAT7				Julie <sup>14</sup>		
	BAT4					André	
		BAT5			Tiago <sup>15</sup>	Nuno	
Entreprise de construction seule (4)	BAT8					Luis	(4)
		BAT3				Jorge	
			BAT6			Bekim	
			BAT2			César <sup>16</sup>	
Entreprise de placement temporaire (4)		TEMP3			Mathieu	-----	(4)
			TEMP4	Marc			
			TEMP2		Mattias		
			TEMP1		Diego		
TOTAL	5	5	7	2	14	7	(23)
	17			23			
	Entreprises			Personnes interrogées			

Figure 2 : Répartition des entretiens par taille de l'entreprise et position dans l'entreprise

<sup>10</sup> Pour connaître la taille de l'entreprise, j'ai utilisé le nombre d'emplois lorsqu'il était disponible sur le site internet de l'entreprise, l'estimation des enquêtés, ainsi que l'index central des raisons de commerce en Suisse ([www.zefix.ch](http://www.zefix.ch)) pour avoir quelques informations supplémentaires concernant le statut juridique des entreprises.

<sup>11</sup> Pour classer les entreprises par taille, j'ai utilisé la définition de l'Office fédéral de la statistique : « Les petites et moyennes entreprises (PME) sont des entreprises comptant moins de 250 emplois. Les grandes entreprises comptent 250 emplois et plus ».

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/industrie-services/entreprises-emplois/structure-economie-entreprises/pme.html>, consulté le 25 octobre 2021.

<sup>12</sup> Louise est intérimaire.

<sup>13</sup> Laurent fait aussi partie de la direction, mais il est principalement sur le chantier

<sup>14</sup> Julie est intérimaire.

<sup>15</sup> Tiago travaille aussi directement sur les chantiers, à la production

<sup>16</sup> César est intérimaire.

Cette démarche m'a donné un premier résultat qui avait trait à la dynamique structurelle de l'espace étudié. 17 entreprises étaient représentées : 5 grandes entreprises et 12 petites et moyennes entreprises (PME). Cela correspondait à la répartition des entreprises du secteur, qui compte avec un réseau dense de petites et moyennes entreprises, qui sont souvent les sous-traitantes des plus grandes. Les entreprises générales n'engagent que des cadres et du personnel administratif, il était normal de ne trouver aucun ouvrier dans ce genre d'entreprise. Les entreprises générales sont souvent des *holdings* avec des directions internationales. Ces dernières n'ayant que peu de contact avec les lieux de production, il était moins évident d'accéder à ces personnes (direction) et moins pertinent pour les questions qui m'intéressaient. Pour ce qui est des entreprises de construction seule, qui ont un dispositif administratif restreint, la question d'interroger des chefs d'entreprise s'est posée. Cependant, au cours du terrain, il m'a été très difficile d'entrer en contact avec eux : souvent sur la route, très peu disponibles, préférant la discrétion sur leurs affaires, je n'arrivais pas à les convaincre au premier abord. Puis, au fil de mes entretiens avec les ouvriers, je me suis rendu compte que le processus de recrutement était la plupart du temps relégué aux ouvriers déjà en place : quand le besoin de personnel se faisait sentir, on demandait directement aux travailleurs s'ils connaissaient quelqu'un, ou alors c'est l'ouvrier qui proposait quelqu'un à l'embauche, de lui-même. Je remarquais également qu'on recourait souvent aux entreprises de travail temporaire pour un premier engagement avant un engagement fixe. De plus, les « patrons » étaient rarement présents sur les chantiers, au sein même de la production. Ils participaient aux réunions de chantier avec les administrateurs et coordinateurs de travaux, étaient sollicités en cas de problèmes, mais leur présence au quotidien était quasi inexistante. Leur parole aurait été indispensable si mes questions se centraient sur l'évolution de la structure générale du secteur ou sur les rapports de force entre entreprises sous-traitantes et adjudicatrices de travaux. Mon questionnement s'axait sur les distances morales et sociales produites au quotidien entre différents membres d'un même espace social (le chantier) et je suis rapidement arrivée à une saturation théorique (Strauss et Corbin, 2005)<sup>17</sup>. Je n'ai donc, par la suite, plus cherché à les inclure dans mon échantillon.

---

<sup>17</sup> J'aborde cette saturation théorique en détail plus loin.

## 1.2 Le guide d'entretien

Je fais mon premier entretien avec un conducteur de travaux engagé auprès d'une grande entreprise générale. Il me donne le contact du directeur de production d'une grande entreprise de construction à qui il a souvent sous-traité des travaux. Cette entreprise fait également de la projection et de la conduite de travaux, mais a gardé son noyau de production. Active dans le secteur depuis les années 30, cette entreprise familiale s'est transformée en un groupe rassemblant plus de 80 entreprises, chapeautées par un comité directeur, mais offrant une grande autonomie à ses succursales. Le groupe offre différents services dans le secteur et est actif dans toute la Suisse, ainsi qu'à l'étranger. Entre-temps, je discute avec deux secrétaires syndicaux rattachés au secteur et deux représentants étatiques de services en lien avec le marché du travail. Je réalise ensuite trois autres entretiens avec deux cadres et une assistante de projet : un gestionnaire de site et un gestionnaire de projet, fraîchement promu de leur fonction initiale de conducteur de travaux et une assistante de projet, sans expérience et avec une formation académique sans liens avec le bâtiment, recrutée par une agence temporaire. Tous trois travaillent pour différentes entreprises générales de tailles variables : une *holding* internationale, une grande entreprise helvétique, une petite entreprise suisse. Les entreprises générales sont des entreprises coordinatrices de projets. Elles sont mandatées pour mettre en route et gérer le projet de construction. À cette fin, elles sous-traitent différents prestataires de services : les artisans (entreprises de gros œuvre, entreprises d'échafaudage, peinture, électricité, etc., tout le nécessaire pour construire, rendre fonctionnel et habitable un bâtiment). Leur position me permet d'avoir une vision de l'espace sociale plus détaillée. Je leur demande d'ailleurs de me dessiner l'organisation de leur entreprise, avec leur position, puis l'organisation d'un des chantiers qu'ils ont à charge actuellement. Ces premiers entretiens sont très importants, car à partir d'une première réécoute active, je modifie ma grille d'entretien et j'adapte une première fois plusieurs points de ma problématique. La question sur l'organisation de l'entreprise vient d'abord. Cela permet de briser la glace plus facilement et de nous remettre rapidement dans le contexte de travail. Je rajoute également des questions sur la journée d'hier, le rythme de travail, les formations proposées par les entreprises, ce que les personnes aiment faire quand elles ne travaillent pas, le montant de leur salaire. Je rajoute une question sur le travail au noir et la sécurité, car on me parle souvent de la « gestion difficile lorsque c'est des temporaires ». Je n'y avais pas pensé. Au départ, j'ai quatre grilles d'entretiens : une pour ceux et celles qui recrutent, une pour les entreprises d'emploi temporaire, une pour les employé·e·s, une pour les personnes vivant un épisode de chômage. Très rapidement, je me rends compte

que ces réalités sont finalement imbriquées dans les personnages : chacun et chacune est un peu recruteur et recruteuse, évaluateur et évaluatrice de travail temporaire, a connu des périodes de chômage, de travail temporaire. Mon guide évolue donc au cours du travail de terrain par rapport à l'espace étudié. J'y incorpore des thématiques qui sont spontanément abordées ou récurrentes, que je n'avais pas identifiées. Les personnes ayant rarement beaucoup de temps à m'accorder — du moins l'intention en est faite chaque fois — il me faut également centrer l'entretien sur la question de l'embauche (de soi ou de quelqu'un d'autre) et sur la situation professionnelle courante. Ma grille d'entretien ressemble finalement au tableau suivant : (cf. figure 3)

<b>Travail et chômage</b>		
<p>Parlez-moi de l'entreprise (histoire, évolutions, enjeux, management)</p> <p>Comment se répartit le personnel ?</p> <p>Quelle place avez-vous dans ce fonctionnement ?</p>	<b>Entreprise et propre place</b>	Notes
<p>Avec qui avez-vous contact, organisation du chantier (spatial : baraques, sanitaires, manger, se changer, qui met quoi, hiérarchie)</p> <p>Raconter le dernier conflit qui a secoué l'équipe/le chantier</p> <p>Comment s'y prend pour maintenir la cohésion à l'intérieur de l'équipe/chantier</p>		<b>Perception de l'organisation, interactions quotidiennes, liens</b>
<p>Tâches au sein de l'entreprise : journée, d'hier, journée type, sociabilités</p>	<b>Structuration du quotidien au travail</b>	
<p>Raconter comment a été engagé (parcours professionnel, réseau, formation, histoire migratoire)</p> <p>Avez-vous déjà participé d'une manière ou d'une autre au recrutement d'un membre du personnel ? Raconter</p>	<b>Valorisations</b>	<b>Trajectoire professionnelle</b>
<p>Plait/déplait</p> <p>Rythme, ambiance de travail</p> <p>Comment reconnaît-on un bon... (soi-même et autres positions)</p> <p>Comment doit-on s'y prendre pour engager un bon...</p> <p>Pouvez-vous me parler de la dernière personne engagée/que vous avez fait engager ?</p> <p>Place des (entreprises) temporaires/sous-traitants</p> <p>Pouvez-vous m'expliquer à quel type de besoin répond le personnel dont dispose pour mission temporaire (+dans organisation du travail/importance pour bon fonctionnement de l'entreprise)</p> <p>Observation : plus d'hommes que de femmes dans les équipes (si pas abordé)</p>		
<p>Racontez-moi votre trajectoire professionnelle (comment s'est dirigé vers ce métier)</p> <p>Dernier travail/entretien d'embauche</p>	<b>Positionnement</b>	
<p>Fin : Données démographiques : rapide présentation : âge, origine, origine/métier des parents, situation familiale, formation, parcours d'habitation/migration, contrat de travail, permis de travail, salaire, loisirs</p>		

Figure 3 : Grille d'entretien

Ce guide, composé de questions portant sur la trajectoire professionnelle, le travail et le quotidien en situation d'emploi, me permet l'accès à différents univers de jugements d'une même réalité, puisque différentes personnes à des positions différentes sont interrogées. Les questions de ce guide ne sont pas des questions fermées et l'ordre n'est pas strict. Il s'agit plutôt de points de repère à une discussion que j'essaie de maintenir fluide. Ce guide visuel me permet de ne pas oublier certains points que je cherche à aborder. Durant l'entretien, je cherche également à développer, chaque fois que cela est possible, les thèmes qui sont spontanément soulevés par les personnes interrogées et qui ont un lien avec le travail et l'évaluation morale des places de travail.

**Des catégorisations partagées : un résultat déjà perceptible dans le déroulement du terrain et qui affecte l'évolution de la méthodologie**

Comme je l'explique ici, je commence le terrain avec quatre grilles d'entretien : une grille pensée pour les cadres et les gestionnaires administratifs, qui ont plus souvent un rôle de recrutement et un statut dominant ; une grille pour les intermédiaires de l'espace que sont les entreprises temporaires ; une grille pour les acteurs impliqués dans la production (ouvriers, chefs d'équipe, contremaitre), qui ont un statut plus dominé, et enfin, une grille pour les personnes au chômage, mais qui œuvrent dans le secteur. Pourtant, très rapidement, je me rends compte de deux choses. La première est que ces positions sont beaucoup moins tranchées que je le pensais. Je parle à des ouvriers qui se présentent comme étant en emploi, mais qui sont, en réalité, en attente d'emploi, car ils sont embauchés comme temporaires toujours par la même entreprise, depuis plusieurs mois, voire des années. Certaines gestionnaires administratives sont également dans cette configuration contractuelle, mais ne se présentent pas comme des intérimaires, au premier abord. Les cadres changent souvent et rapidement d'entreprises, ils disent même que cela fait partie du fonctionnement du secteur. Je m'aperçois que les ouvriers jouent également un rôle important, si ce n'est déterminant, dans le recrutement d'autres ouvriers. Les conseillers en placement de personnel temporaires que je rencontre ont été eux-mêmes ouvriers dans le secteur avant de se réorienter, souvent pour des raisons de santé, dans le conseil en personnel pour des entreprises actives dans le gros œuvre. Ma deuxième observation est que ces catégories morales, que je cherche à étudier, varient très peu en fonction de la place occupée dans l'échelle de production, même lorsqu'il s'agit de personnes qui travaillent pour des entreprises éloignées. Ces catégories morales semblent finalement plutôt homogènes et largement partagées par l'ensemble des acteurs du gros œuvre (cadres, ouvriers, intermédiaires), ce qui aboutit finalement à la grille d'entretien présentée ici (cf. figure 3). L'approche du terrain était donc déjà porteuse d'information

sur le fonctionnement de la structure de l'espace que je me proposais d'étudier. Ce partage de catégories morales communes renforçait et justifiait que j'étende mon terrain sur plusieurs entreprises — pour comprendre si ce partage n'était pas un effet de structure (d'entreprise) ou d'environnement de travail — et que mon unité d'analyse ne soit pas le chantier en soi, mais l'espace social des chantiers. Plus qu'une configuration temporelle et spatiale, les chantiers de la construction formaient une configuration sociale (Elias, 2018), partagée par l'ensemble des acteurs.

### 1.3 Contexte des entretiens et relations d'enquête

Les contacts pour les entretiens sont faits de différentes façons. Pour les cadres, je commence par des prises de contact dans des bars, à travers des amis·e·s. J'en parle également autour de moi. Je mobilise mon réseau amical. Beaucoup de personnes connaissent au moins quelqu'un travaillant dans le milieu du bâtiment. Je compte sur l'effet « boule de neige ». Les syndicats sont importants pour parler avec les ouvriers. Les entrepreneurs sont plus difficiles à contacter. J'essuie énormément de refus : on ne répond à aucun de mes e-mails ou appels. On me répond : « je trouve cela intéressant, mais malheureusement je ne dispose pas de temps pour vous consacrer deux ou une heure » ; « pour des motifs personnels, je ne peux pas répondre favorablement à votre demande » ; « je ne suis pas intéressé » ; « je n'ai pas le temps » ; « rappelez-moi » et l'on ne me répond plus. Beaucoup n'ont aucune envie de parler de leur métier. Les personnes sont méfiantes : « on ne sait jamais jusqu'où peut aller ce genre d'entretien et quelles seront les conséquences pour l'entreprise ». On me rappelle le caractère confidentiel des relations d'affaires : « à la vue de votre parcours académique vous avez parfaitement connaissance que l'objet de votre demande n'est qu'une conséquence de plusieurs causes [...] concernant quelques spécificités de notre profession, cet aspect étant sensible voir confidentiel, il ne me sera pas possible de vous renseigner » ; « discuter avec les ouvriers, non. Il faut demander à leur direction, puis à ma direction, etc., etc., donc pas possible ». Je demande des contacts aux personnes interrogées, souvent elles refusent, pour des questions de confidentialité, souvent les contacts partagés ne répondent pas, ou répondent par la négative. On me conseille d'aller directement sur les chantiers (spontanément). Ce que je fais. Ce qui ne marche pas. Une jeune femme seule, inconnue qui arrive sur un chantier et demande aux ouvriers de lui accorder un entretien ou un contact pour un entretien futur, n'inspire pas la confiance. Arriver sur un chantier et demander à parler au contremaître ou chef de chantier peut me faire obtenir un rapide entretien avec celui-ci. Il est néanmoins difficilement enregistrable

et peu exploitable. On me propose de passer sur les chantiers. J'appelle pour prendre rendez-vous. Ce n'est jamais le bon moment ou alors on me propose de passer pendant la pause de midi, lorsqu'il n'y a personne sur le chantier... Pour les ouvriers, c'est également le manque de temps qui est le plus souvent invoqué pour décliner un entretien : « le soir, je dois m'occuper de ma fille, ma femme rentre tard du travail » ; « le soir, je suis fatigué, le week-end, il y a les courses, la famille ». Ce sont également ceux qui se trouvent dans des situations plus précaires, face à l'emploi et au statut de séjour, qui sont les plus réticents à m'accorder un entretien. J'intègre également cette information à mon analyse.

### **La confiance : un élément clé du secteur pour y travailler... et pour y accéder**

Il est intéressant de soulever qu'en tant que chercheuse, j'ai été soumise à des normes et des obstacles similaires à ceux imposés aux personnes travaillant dans le secteur et en recherche d'emploi : confiance, cooptation, recommandation, ténacité, assimilation à une catégorie. Ici encore, l'approche du terrain était donc déjà porteuse d'information sur le fonctionnement et la structure de l'espace que je me proposais d'étudier. Je reproduis ici un extrait de mon journal de terrain où ces éléments transparaissent. Je décris une visite de chantier accompagnée par un contremaître de nationalité portugaise. Il est important de relever que je suis moi-même portugaise et je parle portugais avec un accent révélateur de mon origine géographique (nord du Portugal), zone géographique dont sont issus une grande partie des travailleurs portugais sur les chantiers.

*C'est Bekim, un ferrailleur d'une cinquantaine d'années, très engagé politiquement (il est membre actif d'un syndicat, participe à des groupes de militance liés à sa profession et à son statut d'immigré, était engagé dans son pays dans la distribution d'aide lors de la guerre des Balkans, a remis en question les règles familiales) qui m'a présenté Tiago, un contremaître portugais d'une trentaine d'années, arrivé en Suisse à l'âge de 18 ans. Bekim lui-même m'a été présenté par le secrétaire syndical que j'avais contacté par l'intermédiaire d'une connaissance qui travaille également pour ce syndicat. J'avais eu ce contact par un ami. C'était un ami de cette connaissance. Lors des présentations, Tiago me demande si je travaille pour le syndicat. Il demande aussi à Bekim comment il m'a connue. Il me demande si je travaille et étudie en même temps. [...] On continue la visite. Tiago me montre le chantier. Il me dit que quand il a commencé, il était manœuvre, « je voulais juste une voiture et rencontrer des filles ». Il a fait carrière dans l'entreprise et est maintenant contremaître. Il me dit que c'est le plus grand chantier de l'entreprise. Il me montre un homme qui transporte du matériel : « ce garçon, c'est le seul qui a la certification (CFC), les autres, c'est tous des "maçons portugais" ». Il continue : « ils sont tous portugais et c'est mieux, parce que les autres races, elles causent que des*



*problèmes. Par exemple, les Albanais, un, ça va, deux, OK, mais plus, non, non, ça met une mauvaise ambiance. Et tu sais comment c'est, un Portugais, c'est facile à gérer, il t'insulte "va te faire foutre", l'Albanais, c'est direct le couteau. C'est une race qui n'a pas d'éducation. Moi, j'ai déjà dit, si on me met que des Albanais, je m'en vais, je vais travailler à la Migros mettre les articles en rayon. Lui [il parle de Bekim], il est albanais, mais ça va, il est sympa ». Il me fait comprendre qu'il plaisante, que cette rivalité raciale et ces stéréotypes sont une espèce de blague interne. J'ai quand même l'impression que cette classification apparemment comique renvoie à une représentation réelle (exprimé/exprimable ? Codes partagés ?). Quand il ouvre la porte du container où il a son bureau, il a une grande affiche d'une femme blonde, les cheveux longs, en sous-vêtements dans une pose lascive qui nous regarde. Il semble un peu gêné, mais rigole et me dit en montrant l'image : « comme tu vois, on a aussi de l'art ici ». Il me montre le container du maître d'ouvrage : « tu veux le connaître ? Un d'eux est de la même race que nous, il est portugais. [...] ». Il me parle des ouvriers qui travaillent pour son entreprise (ne sont pas sous-traitants) : « Tu sais comment c'est, notre race : ils sont envieux, rageux, toujours à regarder la vie des autres. Il faut toujours que je sois derrière eux, je n'ai pas de chef d'équipe ici ». Il me montre ses habits qui sont troués et salis par le travail : « Tu vois, l'état dans lequel je suis ? J'aime mettre la main à la pâte. J'ai voulu rajouter une heure supplémentaire pour faire mes rapports, mais le patron a dit "non, non, tu dois faire tes rapports pendant tes heures de travail, pas travailler avec les autres". Mais moi j'aime [travailler avec les autres] et comme ça, ils voient aussi que je travaille avec eux. [...] Je ne crie jamais, mais je travaille avec mes hommes. Le contremaître du chantier à côté, monsieur Antonio, il est aussi très gentil, mais il est propre [sur lui], il ne travaille pas avec les hommes. Moi, je suis payé pour ne pas me salir, mais j'aime [me salir]. Parfois, je suis là à 5 h du matin juste pour écrire les rapports de chantier [un chaque semaine] ».*

La discussion avec Tiago et la visite se poursuivent pour quelques minutes encore. Je lui propose ensuite de lui donner mon numéro pour convenir d'un entretien, ce qu'il accepte. Cependant, il ne me rappellera pas. Je note que la confiance qu'il a semblé me porter et la connivence apparente due à une nationalité partagée n'ont pas fonctionné (j'aborderai ce thème en détail dans le chapitre VI). Je décide d'enquêter et d'approfondir une partie de l'analyse sur l'idée de « race » et des représentations raciales partagées exprimées par Tiago.

Le gros œuvre semble être un milieu très connecté, qui fonctionne beaucoup sur la cooptation et la confiance. Ainsi, la confiance, la cooptation et la ténacité ne sont pas seulement des éléments essentiels dans le recrutement et le travail en lui-même — comme nous le verrons plus loin — ce sont également la clé pour décrocher des entretiens. Ainsi les contacts se font

personnellement, par téléphone et par e-mail. Sur les réseaux sociaux aussi. Je glane des noms d'entreprise sur internet, dans la rue, à travers mon entourage. Je me fais recommander. J'envoie un e-mail ou j'appelle. J'insiste. J'appelle après avoir envoyé un e-mail. Je renvoie un e-mail de rappel lorsque je n'obtiens pas de réponse. J'obtiens rarement tout de suite une réponse positive. Lorsque l'on manifeste l'accord pour un entretien, on me demande de rappeler, de relancer, à un autre moment. Ce que je fais et ce qui fonctionne parfois. Un de mes interviewés me confie qu'il s'agit d'une méthode pour éloigner les personnes qui ne sont pas sérieuses : celles qui le sont insistent.

Les entretiens ont lieu le plus souvent sur un lieu neutre : un café, un restaurant, mais aussi sur mon lieu de travail ou encore sur le lieu de travail des personnes interviewées, lorsqu'il s'agit de cadres. En ce qui concerne les ouvriers, la plupart des entretiens se déroulent le soir ou le week-end. Les cadres sont plus flexibles. Les entretiens se passent extrêmement bien. Les relations sont cordiales et on se remercie mutuellement à la fin de l'entrevue. Certains me disent que l'entretien les a marqués, fait réfléchir sur leur travail, ils se sont sentis écoutés. Beaucoup valorisent que je fasse dialoguer — bien qu'indirectement — des personnages qui d'habitude ne se parlent pas. Souvent, alors qu'ils m'avaient accordé une heure et demie d'entretien « pas plus », les interrogés parlent pendant plus de 2 h, conscients du temps écoulé. Une fois, mon enregistreur s'est arrêté. Je perds plus de 40 minutes d'entretien d'une entrevue d'un peu plus de 2 h. À ce moment-là, le journal de terrain m'est profondément utile : je peux y inscrire de mémoire, la dernière partie de nos échanges. Le micro n'est jamais oublié, mais n'empêche pas la fluidité de l'échange. Un enquêté me dira que la présence de l'enregistreur l'obligeait à construire ses propos de façon cohérente. On me dit souvent avoir raconté sa vie, ce qui témoigne de l'importante que le travail continue d'occuper dans le quotidien.

Au départ, j'ai un document : une feuille A4, où est transcrit mon guide d'entretien. J'y gribouille des notes au cours de l'échange. J'ai également un cahier, où je consigne des thèmes que nous abordons et qui me surprennent. Au cours du temps, je réduis le guide et j'utilise simplement le cahier où je pointe les questions à ne pas manquer et où je continue de prendre parfois des notes au cours de la conversation. Les entretiens réalisés sur les chantiers sont les plus impressionnants pour moi. Il y a beaucoup de bruit, il fait froid, il y a beaucoup d'hommes concentrés au même endroit. Il fait rapidement très noir (c'est l'hiver), parfois il n'y a pas de toilettes. Il me faut souvent une voiture pour accéder aux lieux. Pourtant, ce sont également les plus riches. Les éléments présents poussent à raconter, rappellent le quotidien, l'anecdote qui vient de se passer est fraîche, les commentaires sur les personnes présentes se font *in vivo*.

Les entretiens se déroulent en français ou en portugais, selon mon interlocuteur. Parfois, c'est un mélange des deux langues. Souvent, pour les entretiens en portugais, les termes qui ont trait au travail sont évoqués en français : « maçon », « CFC », « gros œuvre », « terrassement », « rendez-vous » ou dans un mélange bilingue : « *maçonneria* » [maçonnerie = *alvenaria*], « *beton* » [béton = *betão*], « *imóvel* » (pour immeuble [meuble = *móvel*]), « *contramestre* » (pour contremaitre [maitre = *mestre*]), « *transmeter* » (pour transmettre [mettre = *meter*]), ce qui dénote une flexibilité adaptée au réel, même dans la construction du langage : la communication est empreinte de quotidien.

Pour finir, l'objectif de ces entretiens n'était pas de produire une généralisation statistique, mais d'accéder à des univers symboliques et à des catégorisations, de comprendre les logiques internes et les structures partagées (Demazière et Dubar, 1997). Je n'ai ainsi pas cherché à multiplier le nombre d'entretiens de manière superflue. En effet, la richesse des échanges a dépassé le simple recueil de données pour devenir un véritable dialogue intellectuel. En posant des questions ouvertes et en encourageant mes interlocuteurs et mes interlocutrices à expliciter leur raisonnement et leurs modes de catégorisation, j'ai pu saisir, non seulement leurs valeurs et leurs catégories de jugement, mais aussi les contextes et les processus de construction de ces modes de catégorisation de jugement. Les entretiens de cette thèse sont denses avec des récits détaillés des trajectoires sociales et professionnelles, mais aussi des pratiques au quotidien. D'ailleurs, cette ouverture au dialogue et à l'introspection aboutit souvent à une même phrase chargée d'étonnement à la fin de l'entretien : « je t'ai raconté ma vie ! », avec en implicite : « alors que je te connais à peine ». Cette volonté de dialogue peut aussi être analysée, selon la perspective de Michel de Certeau (2014), comme une forme de subversion à l'ordre. En parlant, en racontant, en mettant des pratiques en récit, c'est aussi une vision du monde que l'on actionne. Le contexte même de l'enquête est donc une donnée précieuse que j'ai intégrée à l'analyse des récits.

#### **1.4 Transcription, codage, analyse et restitution des résultats**

Pour la transcription des entretiens, je change les noms des personnes, des lieux et des entreprises<sup>18</sup> et je fais quelques modifications mineures dans les biographies, pour garantir l'anonymat des personnes impliquées. Une fois les premiers entretiens enregistrés et

---

<sup>18</sup> Le nom des entreprises et des villes a été modifié ou remplacé par trois astérisques (\*\*\*). Pour les entreprises, leur place dans la structure analysée a été respectée dans le choix du nom d'emprunt : les entreprises générales deviennent donc GEN1, GEN2, etc. ; les entreprises actives lors de la phase du gros œuvre : BAT1, BAT2, etc. ; les entreprises temporaires : TEMP1, TEMP2, etc.

retranscrits, je fais une première lecture descriptive des textes. Cela me permet d'identifier, sélectionner puis comparer des thématiques récurrentes : la qualification, la réputation, le réseau, le travail temporaire, la cooptation, la nationalité, les rapports de force, le chômage. Je continue, ensuite, les entretiens. Ces thèmes continuent à apparaître de façon récurrente. Je cherche ensuite systématiquement ces thématiques dans les entretiens afin de les contextualiser et comprendre de quelle façon elles créent un système de raisonnement ou révèlent un ordre de pensée et d'organisation. J'arrive ainsi à une saturation théorique, « un point dans le développement des catégories où il n'y a plus de propriétés nouvelles, de dimensions et de relations qui émergent de l'analyse » (Strauss et Corbin, 2005, p. 179). Cette saturation se cristallise autour des thèmes suivants : le recrutement par cooptation et les enjeux de pouvoir, la nationalité comme catégorie opérante dans l'évaluation du travail, l'éthique de travail, la violence symbolique, le respect des hiérarchies et des rapports de force, la perception du chômage dans le secteur.

Il faut ensuite comprendre comment ces éléments s'articulent entre eux. Ainsi, pour le chapitre VI, c'est la nationalité comme catégorie opérante dans l'évaluation du travail qui ne fait sens que dans un système où le recrutement par cooptation est la règle, où les rapports de force cherchent à être négociés et neutralisés. Cette catégorie s'appuie sur la valorisation d'une éthique de travail qui fait sens dans une population vivant une situation précaire et compétitive. Ce sont également les interactions lors des entretiens qui facilitent la construction de ces liens entre les thèmes. Par exemple, lors d'un entretien avec un conducteur de travaux sur un chantier, nous faisons une pause cigarette. Il pleut, mais il semble impensable de fumer dans le container. Il prend donc un parapluie pour aller fumer dehors. Il me présente ce parapluie comme un parapluie de golf, mis à disposition par son entreprise. Il me fait remarquer la taille du parapluie, imposante, après un petit silence me dit : « tu vois, les enfants de Portugais, ils font pas de golf ». Il se réfère aux enfants des travailleurs du gros œuvre de l'entreprise à qui la sienne soustraite les travaux et qui sont pour la plupart de nationalité portugaise. Je réfléchis et je lui fais remarquer qu'il doit y avoir des enfants portugais qui font du golf, mais peut-être pas des enfants de maçons. Il semble surpris, mais acquiesce finalement. Cette interaction me pousse à relire les entretiens en traduisant l'idée de « portugais » non pas comme une nationalité, mais comme une référence à un ensemble de qualités ou caractéristiques et à chercher quelles sont ces qualités ou caractéristiques.

L'effort de théorisation n'est donc pas linéaire. Il faut parfois du temps pour distinguer les liens entre les concepts étudiés. J'ai longtemps navigué entre les thèmes du bon travailleur et de la réputation (chapitre V). Ces thèmes revenaient constamment lorsque l'on parlait de

prestige et de confiance. J'ai d'abord pensé au capital symbolique (Bourdieu, 1980) et aux enjeux de rapports de pouvoir dans sa distribution. Cependant, les questions du chômage et du travail temporaire surgissaient souvent liées à ces questions de réputation et d'éthique de travail. Je peinais à voir le lien. Je suis revenue à mon questionnement de départ : le chômage est lié au travail et ces réalités sont encadrées par une mesure de politique sociale : l'assurance chômage. J'ai recommencé par là. Si les politiques sociales valorisent l'emploi, il est normal de retrouver cet effet dans les discours et c'est ce qui se passait : l'emploi et le discours sur la qualification étaient utilisés pour différencier les travailleurs. L'idée du manque de qualification se cristallisait dans l'image du « chômeur ». J'avais eu un indice de cela tout au début de mon terrain, lors d'un échange d'e-mail avec un directeur de production. À ma demande d'entretien, ce dernier avait tout d'abord décliné en disant : « nous n'engageons pas de personnes sans qualification. En effet, nous ne prenons que des gens qualifiés, et évitons justement les personnes qui veulent rejoindre le monde de la construction uniquement pour des raisons financières ou de non-formation (manœuvre) ». Je lui avais dit que je m'intéressais à la vulnérabilité face au chômage. À aucun moment, je n'avais abordé la question du manque de qualification. J'ai alors considéré la réputation comme une sous-catégorie et non plus comme un concept (Strauss et Corbin, 2005). Le concept était la différenciation des travailleurs. Les sous-catégories (ibid.) qui y étaient liées étaient la réputation, la qualification, l'éthique de travail ; les différentes dimensions (ibid.) : le contrat temporaire, le contrat fixe, le chômage.

Pour le chapitre VII, c'est l'intuition que quelque chose m'échappait qui m'a fait penser sa structure. J'avais interrogé peu de femmes : elles étaient physiquement très peu présentes. Elles étaient néanmoins partout. Sur les posters des baraques de chantier, dans les paroles des enquêtés, dans leurs interactions : j'étais moi-même une femme, c'est donc à une femme qu'ils s'adressaient, qu'ils racontaient. J'ai commencé par relire les entretiens que j'avais faits avec les femmes. Elles faisaient surtout partie de la machine administrative du chantier. Je me suis alors concentrée sur les cadres et l'administration pour comprendre le recrutement de cette classe de travailleuses. Je butais sur le codage, car je n'arrivais pas à établir de liens évidents entre catégories. Le concept qui m'apparaissait le plus clairement était celui de la distance sociale, mais je n'arrivais pas à dépasser, nourrir, ni établir de liens avec la catégorie « femme ». J'ai alors relu les autres entretiens faits avec des cadres et des gestionnaires. J'ai trouvé également cette idée de distance sociale, évoquée par des hommes dans d'autres situations. J'ai relu les entretiens avec les ouvriers. Un passage a attiré mon attention. Quand je demande à un ouvrier de m'expliquer ce qui lui fait dire que son travail n'est pas adapté aux femmes, il me dit en riant : « là, vous m'avez eu par surprise, je ne sais pas quoi répondre ». Il finit par me

répondre et m'explique qu'avec la reconnaissance de qualification dans son métier (il y a désormais un CFC pour son métier), il y aura peut-être plus de femmes dans le futur. Ce fut le déclic. J'imagine que comme j'étais une femme, que nous étions dans une situation d'enquête et dans un climat social où l'égalité entre homme et femme est valorisée, le rapport de pouvoir faisait qu'il ne pouvait pas simplement me dire que les femmes étaient plus fragiles que les hommes. Si les femmes et les hommes sont égaux, qu'est-ce qui fait alors qu'il accepte, lui, d'effectuer un travail qu'il juge pénible et dangereux ? Son manque de qualification reconnue ! Il me renvoie aux lois qui structurent l'espace dans lequel il évolue. Je décide alors de coder « femme » comme un concept (Strauss et Corbin, 2005) : lorsqu'on se réfère à une femme, on se réfère à un ensemble de construction de valeurs et de hiérarchies sociales, à une catégorie de rôle (Goffman, 1986). Armée de ce nouveau concept, je retourne vers mes entretiens et j'en recherche les dimensions et propriétés. C'est ainsi que j'ai théorisé la catégorie de rôle « femme » (ibid.) comme étant révélatrice d'une structure et d'un contexte et finissait par créer de l'exclusion, de la distance sociale.

La prise en compte de ma perception, de l'évolution du terrain et du contexte d'enquête a indéniablement influencé l'analyse et les résultats de cette thèse. La documentation du processus de recherche que je viens d'exposer détaille le processus de va-et-vient entre le terrain et les données. J'ai expliqué comment, à chaque étape, j'ai mis mes hypothèses de travail à l'épreuve des données récoltées et à l'épreuve de leur capacité à donner du sens à l'ensemble observé. C'est ainsi, en comparant des groupes socialement distants dans des situations variées, que j'ai abouti à une théorisation qui situe le discours des personnes interrogées dans leur contexte puis les traduit en catégories analytiques et réflexives, de la meilleure façon possible.

## **2. Les personnes interrogées**

Je reviendrai plus en détail sur les personnes avec lesquelles je me suis entretenue, au cours de ce manuscrit, sous forme d'encadrés. J'ai choisi de ne pas présenter les interlocuteurs institutionnels (ils sont quatre), car leur parcours n'a pas été essentiel dans l'analyse. Comme je l'ai déjà mentionné, les noms des personnes et des lieux ont été changés, tout en gardant quelques attributs importants dans l'analyse, comme le sexe ou la nationalité. Quelques modifications mineures ont également été introduites dans leur biographie pour garantir l'anonymat qui avait été établi au début de l'entretien. Je présente ici un aperçu général de leurs caractéristiques, un passage nécessaire avant d'entrer plus en détail dans l'analyse qui suivra.

L'origine géographique des travailleurs immigrés coïncide souvent avec des régions connues pour être des fournisseuses de main-d'œuvre (déclin d'une économie basée sur l'agriculture, puis le déclin industriel de la région<sup>19</sup>). Toutes les personnes interrogées travaillent pour des entreprises helvétiques ou qui y ont un siège (pas de personnel détaché), avec parfois des patrons étrangers. Toutes les personnes interrogées résident en Suisse.

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

Aussi, mis à part des formations techniques (permis de camion, de grue, de machines), la plupart des ouvriers n'ont pas de formation reconnue (CFC<sup>20</sup>). Il n'existe d'ailleurs pas de formation professionnelle pour toute une série de tâches de la branche de la construction. Le manque de reconnaissance officielle des compétences rend les travailleurs vulnérables vis-à-vis de l'entreprise qui les embauche. La reconnaissance informelle de leurs compétences et la valorisation salariale qu'ils acquièrent au cours de leur carrière dans l'entreprise n'est aucunement garantie en cas de changement d'emploi. Ce manque de reconnaissance de l'expérience (et d'accès à la reconnaissance par manque de maîtrise de la langue ou par manque d'information) explique souvent les différences de salaire annoncées entre ouvriers et nourrit un sentiment diffus d'insécurité par rapport à sa propre valeur sur le marché de l'emploi. Souvent, l'impact n'apparaît qu'une fois vécu un épisode de chômage qui coïncide avec une perte de revenu. Le chômage génère du stress et des angoisses. D'ailleurs, certains travailleurs plus âgés disent prendre des médicaments pour soulager le stress qu'ils ressentent au travail.

J'ai également observé une sous-enchère salariale récurrente chez les jeunes conductrices et conducteurs de travaux français, qui ne sont d'ailleurs pas organisés en réseau

---

<sup>19</sup> Voir par exemple, pour le Portugal (Madureira Pinto et Queirós, 2010; Madureira Pinto et Queiroz, 1996; Monteiro et Queirós, 2009; Queirós et Monteiro, 2016).

<sup>20</sup> Certificat fédéral de capacités (CFC) : il s'agit d'un diplôme suisse qui valide une formation professionnelle.

professionnel (réseaux d'amis, d'école, mais pas d'organisation officielle). Après quelques années d'exercice professionnel en Suisse, une fois acquise une meilleure connaissance du milieu et des salaires qui s'y pratiquent, ces personnes s'en rendent compte et, le plus souvent, changent d'entreprise en négociant un bien meilleur salaire.

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

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



#### IV. « IL Y A DES GRUES PARTOUT » : CONTEXTE SOCIOECONOMIQUE D'UNE ETUDE SUR LE GROS ŒUVRE EN SUISSE

Le classement pour l'année 2021 des 200 plus grandes entreprises suisses (volume d'affaires et nombre d'employé·e·s) du magazine *Handelszeitung* — magazine hebdomadaire économique suisse alémanique — recense une entreprise de la construction : *Implenia* (3,9 milliards de CHF de volume d'affaires et 8701 employé·e·s). Cette dernière occupe la 59e position. C'est la seule entreprise de la construction dans ce classement, loin devant les autres entreprises du secteur. En termes de comparaison, la deuxième plus importante entreprise de la construction suisse, le groupe *Marti*, annonce un chiffre d'affaires de 810 millions de CHF et 5800 employé·e·s<sup>21</sup>. Le groupe *Implenia* se classe également dans le top 100 mondial des entreprises de construction<sup>22</sup>. C'est plutôt impressionnant, car la particularité du secteur de la construction — nous en verrons les implications plus loin — est d'avoir un volume très important de petites et très petites entreprises ancrées localement. Pour comprendre la place des grandes entreprises, l'ampleur de l'importance de l'industrie dans l'économie et l'emploi helvétique, je vais, maintenant, me pencher sur la nature et le fonctionnement de l'industrie de la construction. Je commencerai par définir le secteur, puis nous verrons la forte dépendance qu'il entretient avec le marché intérieur. J'exposerai ensuite la segmentation des entreprises, ainsi que les déséquilibres et les phénomènes de précarisation que cette segmentation engendre. Je m'intéresserai également à la représentation syndicale et à l'importance des conventions collectives dans la régulation du secteur. J'aborderai encore la fragmentation des statuts des ouvriers, puis les dangereuses conditions de travail qui structurent l'activité. Pour finir, j'explorerai la vulnérabilité particulière du secteur au chômage et l'essor du travail temporaire.

##### 1. Le secteur de la construction

Qu'entend-on au juste par « secteur de la construction » ? D'un point de vue institutionnel, entendu comme activité économique, le secteur de la construction fait partie du secteur secondaire et en représente 24 % des entreprises. L'Office fédéral de la statistique divise cette industrie en trois domaines (codes NOGA<sup>23</sup> 41, 42 et 43) : (1) « construction de

---

<sup>21</sup> Source : classement des 500 plus grandes entreprises suisses pour l'année 2021 du magazine suisse *Handelszeitung* (*Handelszeitung Top-500-Listen*, 2021).

<sup>22</sup>Rapport de *Deloitte*. Selon ce rapport, *Implenia*, qui est la seule entreprise suisse dans ce classement, se classe en 63<sup>e</sup> place dans le top 100 des « global construction companies by sales » (*Deloitte*, 2022, p. 8).

<sup>23</sup> NOGA 2008 : Nomenclature générale des activités économiques. Dérivée de la Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne, la NOGA est une classification des entreprises et unités

bâtiments» — désigné communément par le « gros œuvre<sup>24</sup> » —, (2) « génie civil » et (3) « travaux de construction spécialisés » — ce dernier étant plus connu sous le terme de « second œuvre<sup>25</sup> ». Ces trois domaines totalisent 32 % des emplois du secteur secondaire et 8 % du total des entreprises marchandes et des emplois, tous secteurs confondus (OFS, 2023). D'ailleurs, selon un rapport commandé par l'Office fédéral du logement et l'Office du développement territorial, en collaboration avec l'association suisse des propriétaires fonciers<sup>26</sup>, les salarié·e·s du secteur de la construction génèrent 24 % de la création de la valeur brute en rapport avec l'immobilier et le secteur de la construction, génie civil compris, produit 5,6 % du PIB national (Staub et Rütter, 2014).

D'un point de vue institutionnel, statistique, lorsque l'on pense « construction », on pense donc surtout aux métiers qui ont un lien direct avec la production sur les chantiers et qui représentent — à eux seuls — une part conséquente des emplois, des entreprises et de la création de richesse en Suisse. L'industrie du bâtiment englobe d'autres domaines d'activités. Selon la définition du dictionnaire historique de la Suisse, l'industrie de la construction, avec l'industrie du bâtiment, « forme un secteur économique qui comprend en outre les bureaux de conception des architectes et des ingénieurs, et les fournisseurs de matériaux (verreries, industrie du bois, métallurgie, chaux et ciments, industrie de la pierre, tuileries et briqueteries) » (Lüthi, 2015). En d'autres termes, lorsque l'on pense « construction », on pense souvent chantier : exécution, production, main-d'œuvre, matériel, machines. Il existe toutefois toute une série d'activités liées directement au secteur de la construction et essentielles à la production sur les chantiers, même si ces activités se trouvent exclues des classifications institutionnelles relatives au domaine de la construction (lettre F de la classification NOGA). En effet, les « activités d'architecture et d'ingénierie, activités de contrôle et analyses techniques », tout comme les « activités immobilières » et les « services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager »<sup>27</sup> appartiennent, respectivement, à la section des « activités spécialisées scientifiques et

---

locales inscrites dans le Registre de entreprises et des établissements. Elle tient en compte la structure économique suisse et permet des comparaisons nationales et internationales. L'industrie de la construction y est classée sous la lettre F. Source et plus d'informations :

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/industrie-services/nomenclatures/noga.html>, consulté le 15 mai 2024

<sup>24</sup> Définition gros œuvre : « ensemble des travaux qui forment la structure porteuse d'un bâtiment y compris les travaux de charpente » (Jollien, 2012, p. 83)

<sup>25</sup> Définition second œuvre : second œuvre : « ensemble des travaux d'isolation, de revêtement, d'agencement et de finition d'un ouvrage » (Jollien, 2012, p. 139)

<sup>26</sup> Cette étude a été mandatée par l'Association suisse des propriétaires fonciers (APF/HEV), l'Office fédéral du développement territorial (ARE), l'Office fédéral du logement (OFL), *ISS Facility Services SA* (une entreprise internationale de *Facility Management*) et armasuisse Immobilier. C'est donc aussi un secteur qui mobilise d'importants groupes d'intérêts.

<sup>27</sup> cf. classification NOGA 2008 de l'OFS.

techniques » (lettre M, classification NOGA), à la section des « activités immobilières » (lettre L, NOGA) et au domaine « activités de services administratifs et de soutien » (lettre N, NOGA). Des activités classées dans le secteur des services. Aussi, six des plus grandes entreprises suisses (38,286 milliards de CHF et 120 401 employé·e·s)<sup>28</sup> sont des fournisseuses de matières premières, produits et matériaux pour l'industrie de la construction. Ces dernières sont classées dans le secteur secondaire (transformation de matières premières) — comme l'industrie de la construction — mais appartiennent à la classe de l'« industrie manufacturière » (lettre C, NOGA). Nous sommes donc face à un secteur qui sollicite divers domaines d'activités.

C'est pourquoi je dirai que le secteur de la construction est un univers qui désigne un ensemble d'activités, et de pratiques très différentes. Cet ensemble se réunit temporairement sur, autour, ou dans la perspective d'un chantier. L'amplitude d'envergure de ce dernier peut d'ailleurs varier énormément. Elle peut aller de l'embauche individuelle — et parfois informelle — de quelques jours, aux projets avec une composante contractuelle importante qui s'étalent, parfois, sur plusieurs années. Je définirai donc ce secteur comme un domaine d'activité économique hétéroclite, occupé par des membres de groupes distincts à l'intérieur de groupes plus généraux comme les client·e·s, les investisseur·euse·s, les concepteur·euse·s, les planificateur·trice·s, les coordinateur·trice·s, les travailleur·euse·s, les employeur·euse·s, les entreprises sous-traitantes, les entrepreneur·euse·s, les fournisseur·euse·s, les institutions, etc. Ces membres entretiennent des interactions complexes entre eux et avec les membres d'autres groupes. Le secteur de la construction est donc un espace social complexe dans le champ économique suisse, où des structures organisationnelles diverses déterminent et reproduisent la répartition du travail, les conditions d'emploi, d'embauche, d'adjudication, ainsi que des hiérarchies professionnelles.

Dans cette thèse, les données se concentrent sur le gros œuvre. Cependant, il ne s'agit pas d'un domaine isolé. Sur les chantiers, en interaction avec ces ouvriers, j'ai rencontré des conseillers en personnel qui placent des travailleurs dans ce domaine. J'ai rencontré des contremaitres et des coordinateurs et des coordinatrices de travaux qui encadrent ou ont encadré le domaine du gros œuvre au quotidien pendant la première phase du chantier. Je parlerais donc

---

<sup>28</sup> Dans le classement pour l'année 2021 des 200 plus grandes entreprises suisses (volume d'affaires et nombre d'employés) du magazine *Handelszeitung* — magazine hebdomadaire économique suisse alémanique — on retrouve plusieurs fournisseurs de matières premières, produits et matériaux pour l'industrie de la construction : Lafarge-Holcim (ciment) en 16e position (23,1 milliards de CHF et 67 409 employé·e·s) ; Sika (chimie du bâtiment) en 38e (7,8 milliards de CHF et 24 848 employé·e·s) ; Geberit (sanitaires) 74e (2,986 milliards de CHF et 11 596 employé·e·s), Swiss Krono (bois) 104e (1,8 milliard de CHF et 5 000 employé·e·s) ; Arbonia (équipements) 136e (1,3 milliard de CHF et 8 348 employé·e·s), Swisspor (isolation) 155e (1,3 milliard de CHF et 3 200 employé·e·s).

de secteur de la construction pour me référer à la réalité vécue dans et autour des chantiers du bâtiment pendant la phase du gros œuvre.

## 2. Une forte dépendance au marché intérieur

La construction est une industrie fortement surveillée, observée de près par les agents économiques et étatiques, car les investissements et les prix de la construction sont des indicateurs importants de la conjoncture économique suisse. L'immobilier — et la construction qui le fait exister — joue un rôle central dans le financement de l'économie, bien qu'il représente un placement à risque économique et social, notamment à cause de la dynamique des bulles immobilières et des inégalités économiques et intergénérationnelles qu'elles exacerbent (Geerolf, 2011). Mais l'immobilier est également un placement à double utilité : il permet d'investir, d'épargner, en même temps qu'il permet aux personnes de se loger ou de développer des activités, dont certaines sont essentielles au bien commun. Il suffit de penser aux bibliothèques, aux hôpitaux, aux écoles ou encore aux services de l'État, par exemple. L'investissement en travaux publics est d'ailleurs un moteur important du secteur. En témoignage, par exemple, l'article suivant :

Le 19 février 2009, le quotidien L'Impartial (La Chaux-de-Fonds) publie :

« Le bâtiment sera boosté

Le 26 janvier dernier, le Parti socialiste neuchâtelois présentait ses remèdes pour relancer l'économie cantonale en période de crise. L'une des mesures : contraindre le Conseil d'État à lancer un programme de soutien à l'assainissement des bâtiments. "C'est bon pour les économies d'énergie, la diminution des rejets de CO<sub>2</sub> et pour la relance dans le canton", assurait le parti. "Selon de nombreuses études, ce type d'investissement est bien plus efficace contre la crise que des baisses d'impôts", a ajouté hier le député Frédéric Cuche. La proposition socialiste a été acceptée sans opposition par le Grand Conseil. "Mais le Conseil d'État n'a pas attendu pour anticiper", a déclaré le chef de la Gestion du territoire Fernand Cuche. "Nous avons lancé une partie des études en matière d'assainissement des bâtiments. Reste encore à voir quels seront les montants engagés". Le conseiller d'État ajoute que des sommes ont déjà été inscrites au budget 2009 dans le but de décrocher des subventions fédérales. "Il semblerait opportun d'envisager les premiers travaux d'assainissement au 2<sup>e</sup> semestre 2009". Fernand Cuche a laissé entendre que les montants qui seront alloués à ces assainissements seront inclus dans le plan de relance de l'État, présenté aujourd'hui. Les Chambres fédérales ont d'ores et déjà décidé d'allouer 100 millions de francs au bâtiment pour 2009 et 200 millions pour 2010. »

Cet article illustre mon propos: « investissement », « relancer l'économie nationale » et rôle de l'État dans cet investissement. L'État est un investisseur important dans le secteur, à travers les travaux publics, les travaux d'entretiens et de rénovations (routes, hôpitaux, écoles, autoroutes, parc immobilier de la Confédération, des communes et des cantons, etc.)<sup>29</sup>. Les investissements concernent non seulement le domaine de la construction et de l'immobilier, mais aussi celui de l'énergie, de l'environnement et des finances publiques. L'industrie jouit d'ailleurs d'une forte dépendance au marché intérieur et local. Elle entretient, pour cela, depuis longtemps des relations étroites avec le champ politique. Les conditions liées à l'attribution de contrats publics, par exemple, peuvent constituer un moyen de pression à disposition des autorités pour influencer le comportement des entreprises. Historiquement, le secteur a endossé un rôle important dans l'organisation des associations patronales, syndicales et dans la création de caisses de compensation en Suisse (Eichenberger, 2016). Il joue également un rôle décisif dans le calcul de la capacité de production d'un pays comme la Suisse. Selon les comptes nationaux (OFS, 2023a ; OFS, 2021)<sup>30</sup>, le secteur de la construction, gros œuvre et génie civil ensemble, représente un taux constant autour des 70 % de stock de capital non financier depuis plus de 20 ans, avec de très légères fluctuations vers le bas entre la fin des années 90 et 2010. On parle donc d'un rôle clé dans le processus économique d'accumulation de capital (Kaufmann et Körber, 2007) et aussi d'un risque important pour la bonne santé financière d'un État. Pour les investisseurs institutionnels, l'immobilier représente aussi une valeur essentielle. Par exemple, les placements immobiliers assurent des revenus réguliers et stables (sous forme de loyers) pour les institutions de prévoyances qui s'en servent pour payer les rentes (Barnetta et Gerber, 2011). L'immobilier représente ainsi une part importante des placements des caisses de pension et la tendance est à l'augmentation. En effet, en 2009, les placements dans l'immobilier représentaient 16 % des placements des caisses de pension en Suisse (Barnetta et Gerber, 2011), tandis qu'en 2021, ils en comptabilisent un peu plus de 20 %.

L'État est donc un investisseur, mais aussi un maître d'ouvrage extrêmement important par son poids financier moteur dans l'industrie, qui est, par conséquent, fortement contrôlée, à tous les niveaux. Il existe ainsi de nombreux rapports, établis par tous types de banques sur le secteur immobilier<sup>31</sup>. Les publications et services étatiques en lien direct avec le secteur de la

---

<sup>29</sup> Les dépenses pour le secteur de la construction de la comptabilité nationale tournent autour des 8,8% et le compte de production du secteur est de 5% (OFS, 2015).

<sup>30</sup> Voir aussi <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/economie-nationale/comptes-nationaux.html>, consulté en avril 2022.

<sup>31</sup> Cf. Indice suisse de la construction du *Crédit suisse* publié avec la Société suisse des entrepreneurs ; *UBS Swiss Real Estate Bubble Index* ; *BCV Immobilier* de la Banque Cantonale Vaudoise ; *Immobilier Suisse* de la

construction sont abondants. Ils vont des publications saisonnières du Secrétariat d'État à l'économie (SECO) sur la situation de l'économie suisse et ses tendances conjoncturelles — où les prix et les investissements dans la construction sont systématiquement pris en compte pour les prévisions économiques<sup>32</sup> — aux nombreuses données produites par l'Office fédéral de la statistique en lien direct avec la branche<sup>33</sup>, tout en passant par les publications des différents Offices en lien direct avec le secteur (Offices fédéraux du développement territorial, du logement, de l'environnement, de l'énergie, des transports, des routes, des constructions et de la logistique<sup>34</sup>, etc. ).

### **3. Un marché segmenté et le pouvoir financier dans les mains d'une poignée d'entreprises**

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

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

---

*Raiffeisen*, etc. Cf. également les rapports de gestion de la Banque Nationale Suisse qui se penchent également longuement sur les investissements en lien avec le secteur.

<sup>32</sup> L'indice des prix de la construction permet, entre autres, d'indexer les budgets des grands projets de travaux publics (liaisons ferroviaires, routes, autoroutes, ponts, tunnels, barrages, etc.)

<sup>33</sup> Cf. publication de l'OFS sur le domaine de la construction (OFS, 2021), <https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/20724573>, consulté le 15 mai 2023

<sup>34</sup> L'Office fédéral des constructions et de la logistique (OFCL), l'Office fédéral des transports (OFT), l'Office fédéral des routes (OFROU), armasuisse Immobilier et le Conseil des écoles polytechniques fédérales (Conseil des EPF) forment les membres de la Conférence de coordination des services de la construction et des immeubles des maîtres d'ouvrages publics (KBOB), dont font aussi partie la Conférence suisse des directeurs des travaux, de l'aménagement et de la protection de l'environnement, l'Association des Communes suisses et l'Union des villes suisses. La KBOB est une association de défense d'intérêts qui regroupe les maîtres d'ouvrages et les propriétaires d'immeubles publiques. Cf. <https://www.kbob.admin.ch/kbob/fr/home/die-kbob/kbob.html>, consulté le 15 mai 2023.

une autre entreprise de mener à bien l'exécution des différentes étapes du projet, mais c'est à son nom et pour son compte que cela se fait<sup>35</sup>. Les grandes entreprises peuvent également agir comme entreprises générales, c'est-à-dire qu'elles s'engagent à exécuter un projet de construction dont l'étude a déjà été effectuée. Les entreprises générales peuvent, parfois, assumer l'élaboration du projet d'exécution, mais n'exécutent pas leur propre projet. Dans le cas d'un contrat d'entreprise générale, l'entreprise fait exécuter une partie ou l'ensemble des travaux à des tiers. Ces tiers, c'est souvent ce que l'on entend par « sous-traitants » qui sont, le plus souvent, de plus petites entreprises. Ces dernières leur sont donc subordonnées. Les entreprises générales sont souvent de grandes entreprises ou des communautés de travail (consortium) de plusieurs PME (c'est aussi possible pour une entreprise totale).

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

(3) Le reste du marché est composé de petites et micros entreprises. Également plus vulnérables, elles occupent une position de subordination: aux entreprises, aux entités et aux privés qui font appel à leurs services. Elles forment l'écrasante majorité des entreprises actives dans le secteur. Très nombreuses, elles se spécialisent dans des tâches spécifiques de la production. Elles sont essentiellement actives sur les marchés régionaux avec peu de capital et peu d'employé·e·s, en comparaison avec d'autres industries. Elles travaillent le plus souvent en sous-traitance pour des entreprises plus importantes ou pour des particuliers. La petite taille des entreprises limite la perte de capital possible dans un secteur marqué par une dynamique cyclique et s'explique également par une forte spécialisation des tâches dans le secteur (Bosch, 2012). En effet, il est intéressant de soulever la grande hétérogénéité des domaines d'activités des entreprises<sup>36</sup>. En partant des nouvelles constructions jusqu'aux rénovations, transformations et montage de bâtiments préfabriqués, le secteur semble toucher tous les domaines de notre vie quotidienne : bâtiments résidentiels, bâtiments industriels, usines, ateliers, hôpitaux, écoles,

---

<sup>35</sup> Cf. <https://www.kbob.admin.ch/kbob/fr/home/themen-leistungen/dokumente-entlang-des-beschaffungsablaufs.html>, consulté le 15 mai 2023.

<sup>36</sup> Cf. nomenclature suisse des activités économiques NOGA 2008.

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

De quelle nature sont ces nombreuses petites entreprises ? Selon un document du *Crédit Suisse* avec l'Université de Saint-Gall, basé sur des données de l'OFS (Bird et al., 2016), il s'agit du secteur avec le taux de succession (« envisage de céder la propriété dans les cinq prochaines années ») le plus élevé : 26 % des entreprises envisagent un transfert ou une transmission de propriété<sup>37</sup> et 78 % des entreprises du secteur se déclarent comme des entreprises familiales. Bien que les entreprises de l'« industrie traditionnelle », des « transports », du « commerce et vente » fassent mieux avec respectivement 88 %, 83 % et 79 % de la part d'entreprises familiales par branche, nous pouvons considérer que les entreprises du secteur se déclarent en grande majorité comme des entreprises familiales.

Les affaires dans le secteur seraient-elles alors, avant tout, des affaires de famille ? Regardons, pour le comprendre, la répartition structurelle des entreprises en Suisse, intéressons-nous à leur taille et à la répartition des emplois dans le secteur. Ainsi, avec les chiffres mis à disposition par l'OFS, c'est effectivement plus de 99 % des entreprises actives dans les secteurs « Construction de bâtiment », « Génie civil » et « Travaux de construction spécialisés » qui comptent moins de 250 employé·e·s. De plus, plus de 80 % de ces entreprises emploient moins de 10 travailleurs, selon les chiffres couvrant les années 2011 à 2019 (OFS, 2023b). Pourtant, bien que les entreprises de plus de 250 employé·e·s représentent moins de 1 % des entreprises du secteur, elles emploient, à elles seules, presque 10 % de la masse salariale. Ensemble, les entreprises de taille moyenne (entre 50 et 249 emplois) et les grandes entreprises (plus de 250 emplois) représentent environ 30 % de l'emploi dans le secteur, alors qu'elles arrivent

---

<sup>37</sup> Les autres industries observées sont les suivantes : Industrie de pointe ; Services aux entreprises ; Commerce et vente ; Tourisme et services à la personne ; Transport ; Industrie traditionnelle ; Information, communication, IT ; Santé éducation et action sociales. Les deux premières atteignent à peine un peu plus de 20% de taux de succession par branche, alors que toutes les autres ont un taux en dessous de 20%. Les deux dernières branches qui ont le taux le plus bas, sont également celles qui affichent la plus faible proportion d'entreprises familiales (Bird et al., 2016).



difficilement à une part de 3 % du total des entreprises actives dans l'industrie. Pour reprendre l'idée de la construction comme un secteur d'entreprises familiales: il existe énormément de petites à très petites entreprises, dont beaucoup sont des entreprises familiales, qui emploient peu de personnes, mais qui, étant très nombreuses, emploient beaucoup de monde dans l'ensemble. D'un autre côté, il existe un très petit nombre d'entreprises moyennes à grandes, qui peuvent être des entreprises avec des membres de la même famille dans le conseil d'administration, mais qui, elles, tout en employant un peu moins de monde dans l'ensemble, emploient beaucoup de personnes. En d'autres termes, il existe une concentration de la masse salariale du secteur dans les mains d'un nombre très réduit d'entreprises de moyenne à grande taille. Les entreprises dans le secteur sont donc majoritairement familiales et celles-ci emploient la plupart des travailleurs et travailleuses du secteur. Néanmoins, les groupes plus importants — même lorsqu'ils se revendiquent comme des entreprises historiquement familiales — tout en étant très peu nombreux, rassemblent, à eux seuls, quasiment un tiers des emplois du secteur.

Il s'agit donc d'un secteur où un important pouvoir financier et social se concentre dans les mains d'une partie très réduite des entreprises. C'est aussi dans une configuration de subordination financière que la majorité des entreprises du secteur se retrouvent vis-à-vis de ces grandes entreprises. En effet, le fort pouvoir financier de ces entreprises leur permet de gagner l'adjudication de grands travaux, des contrats souvent élevés, financièrement intéressants. Elles sous-traitent ensuite les travaux, en se responsabilisant pour la coordination des entreprises sous-traitantes. Ce recours grandissant à la sous-traitance comme forme d'organisation du travail, surtout depuis la fin des années 90 (Jounin, 2006c, 2008a), en Suisse aussi (Kelley, 2017) est problématique. En effet, dans ces entreprises, le recrutement d'une main d'œuvre précaire et peu formée, ainsi que des régulières violations des conventions collectives sont observés plus souvent (Kelley, 2017). Leur position dans l'espace des chantiers est subordonnée à celle des entreprises à qui elles réussissent à se faire adjudiquer des travaux, en pratiquant les prix les plus bas, voire « irréalistes » (Kelley, 2017) et avec qui elles entretiennent des rapports de pouvoir déséquilibrés.

#### **Quand l'esprit de famille quitte l'entreprise: le récit de Lena**

L'industrie de la construction n'a pas échappé à la financiarisation qu'ont connues les entreprises suisses ces dernières années (David et al, 2015; Mach et al., 2002; Bühlmann et Ménard, 2023). Une des conséquences de ce phénomène est la distanciation des prises de décision: les stratégies opérationnelles, les politiques de personnel et les lieux

de production ne sont plus décidées et définies par une structure ancrée dans la réalité suisse (Bühlmann et Ménard, 2023). Je ne me lancerai pas dans une analyse approfondie de ce phénomène, ce n'est pas ici mon propos. Cependant, j'aimerais relever que certains de ces effets sont perceptibles dans les récits des personnes qui ont vécu ce changement pendant qu'elles étaient en emploi. C'est le cas, par exemple de Lena, que nous retrouverons loin.

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

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

### 3.1 Une forte précarisation du secteur, des années 90 à aujourd'hui

Comme je l'ai déjà souligné, la branche de la construction jouit d'une forte dépendance au marché intérieur et local. L'histoire des fluctuations du secteur interagit fortement avec l'état de la conjoncture nationale et *vice-versa*. Dans les difficultés rencontrées par les banques et les ménages modestes à faire face aux crises économiques, l'importance du rôle de l'immobilier a été relevé par plusieurs études (Geerolf, 2011; Leamer, 2008, 2015; Timbeau, 2014). L'immobilier joue un rôle majeur dans les cycles économiques, notamment à travers l'investissement résidentiel (Leamer, 2008, 2015; Timbeau, 2014), favorisé par un accès facilité au crédit pour les ménages et par des taux hypothécaires et des taux d'intérêt bas, voire négatifs (qui n'incitent pas à l'épargne). En effet, nous pouvons nous rappeler le rôle de l'immobilier dans la crise financière mondiale des années 90, par exemple : le surinvestissement de capital dans l'immobilier, surtout en période de ralentissement économique, a favorisé l'explosion d'une bulle immobilière, ce qui a « non seulement créé des injustices, mais aussi un formidable gâchis d'heures d'ouvriers et de tonnes de béton, employés pour rien à construire des maisons qui ne seront jamais habitées » (Geerolf, 2011, p. 36). La Suisse n'a pas été épargnée, puisqu'au

début des années 90, elle connaît une crise immobilière comparable à celle des *subprimes* aux États-Unis (Barnetta et Gerber, 2011). Les banques suisses se sont retrouvées surendettées avec un volume de crédits en souffrance qui surpassaient de loin leur capacité financière. Cette crise a eu des répercussions dans les entreprises et pour les employé·e·s qui travaillaient pour le secteur.

En effet, depuis la fin de la crise économique des années 90, l'indice des prix de la construction a connu une augmentation constante, avec quelques baisses temporaires notables en 2001, en 2009, en 2015 et 2019. Ces dates correspondent, respectivement, au krach boursier de 2001, à la crise économique mondiale de 2008, à la « crise du franc fort de 2015<sup>38</sup> » et à la crise sanitaire de 2019. Le secteur a toujours réagi à ces fluctuations avec, souvent, des modifications dans la structure du réseau des entreprises et dans le recrutement de la main-d'œuvre (cf. figure 4). La crise économique des années 1990, d'abord, a changé la structure du secteur avec une prolifération de microentreprises (Kaufmann et Körber, 2007) et une augmentation importante du chômage et des licenciements (Flückiger, 1998; Weber, 2001). Entre 1995 et 1998, « le nombre des sociétés de plus de 10 employé·e·s (en équivalents plein temps) a diminué de 13,7 % ; celui de leurs employé·e·s a même diminué de plus de 20 % » (Kaufmann et Körber, 2007, p. 39). En revanche, la part des entreprises de moins de 10 employé·e·s a plutôt bien survécu : leur nombre a augmenté de 10 % (Kaufmann et Körber, 2007). « Ces chiffres extraits des Recensements des entreprises sont confirmés par les indications de la Société suisse des entrepreneurs (SSE), selon lesquelles la taille moyenne des entreprises de construction est tombée de 18 à 12 employés au cours des années nonante ». (Kaufmann et Körber, 2007, p. 37) La crise économique des années 90 a donc eu un impact durable sur la structure entrepreneuriale du secteur et sur leurs employé·e·s. Des travailleur·euse·s ont été licenciés, les micros et petites entreprises se sont multipliées. Ces changements semblent également avoir eu des effets dans la composition des équipes, l'encadrement des chantiers et les relations interentreprises. C'est le phénomène de la sous-traitance qui se massifie (Kelley, 2017).

À partir de 1998 (cf. figure 4), le secteur vit « un climat de reprise conjoncturelle » (Pointet, 2008). Cette même année, la Confédération lance la création de la statistique des prix de la construction. Plusieurs grands projets publics voient le jour et le bon climat économique favorise une amélioration générale du chiffre d'affaires des entreprises de tout le secteur économique suisse. L'emploi se développe et le nombre des employé·e·s croît. Pendant cette

---

<sup>38</sup> Abandon du seuil de 1,20 franc suisse par euro, que la Banque nationale suisse avait mis en place en 2011.

période, le nombre d'entreprises augmente également. Mais, alors que la crise des années 90 a vu la multiplication de petites entreprises, c'est dans la part des entreprises de plus de 250 employé·e·s qu'est ici observée la plus forte augmentation (Kaufmann et Körber, 2007).

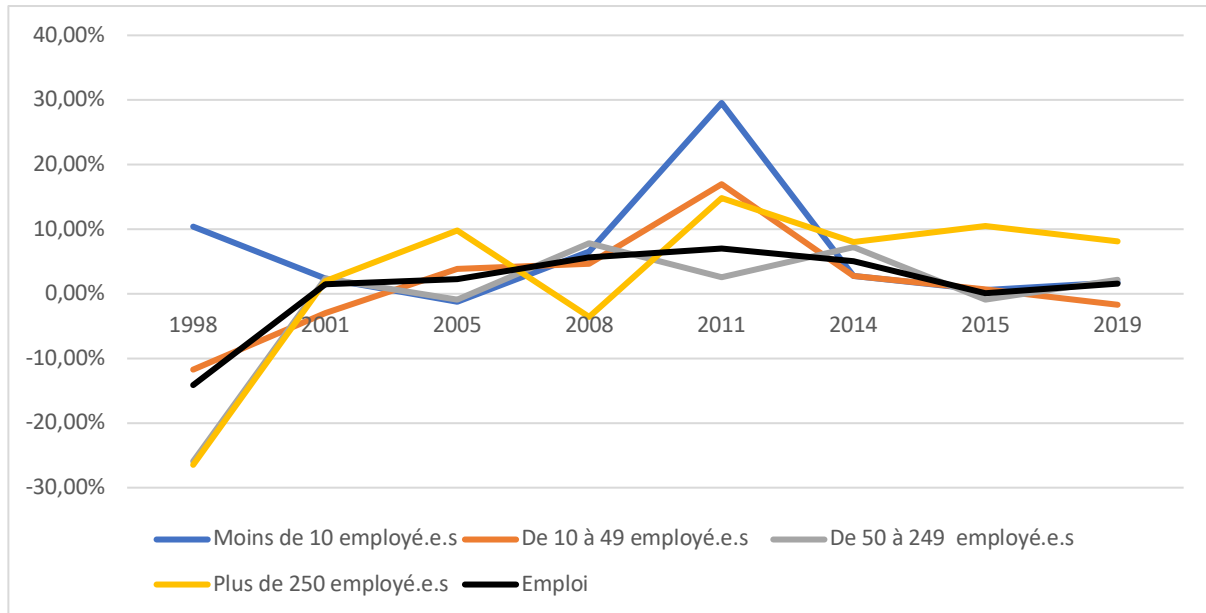


Figure 4 : Évolution des entreprises et de l'emploi total (Source : OFS, Recensement des entreprises 2005 et 2008 et STATENT<sup>39</sup>)

En nous attardons sur les informations disponibles sur le site des entreprises, nous pouvons — du moins en partie — mieux comprendre ce phénomène. En effet, ces informations nous aident à comprendre que beaucoup des grandes entreprises actives aujourd'hui sont le produit de fusions opérées dans les années 2000. Les grandes entreprises, actives actuellement dans le secteur en Suisse, sont, en vérité, des groupes composés d'entreprises locales ou spécialisées<sup>40</sup>. Ce procédé permet d'étendre son influence: élargir les parts de marché, les compétences spécialisées et contrôler les coûts de la main-d'œuvre. Aussi, ces grandes

<sup>39</sup> Pour ce tableau, j'ai utilisé les données de l'enquête STATENT : statistique structurelle des entreprises et les données de l'enquête RE : recensement des entreprises et établissements. La STATENT, enquête annuelle, succède au RE, qui avait lieu tous les trois à quatre ans et dont le dernier recensement a été conduit en 2008. Les deux statistiques ont le même objectif (information sur la structure de l'économie), mais ont connu un changement de paradigme. La RE se basait sur un questionnaire aux entreprises ; la STATENT sur les données des registres de l'AVS. La RE recensait les entreprises actives 20 heures par semaine au moins et les emplois de plus de 6 h par semaine, alors que la STATENT comptabilise les emplois et les entreprises sur la base d'un salaire minimum de 2300 CHF par an (à partir desquels une cotisation obligatoire est perçue pour l'AVS). Comme les seuils de saisie sont plus bas dans la STATENT, on y compte plus d'unités d'emploi et d'entreprises que les RE. La saisie de statistique des microentreprises et des emplois à faible taux d'activité change donc quelque peu d'une enquête à l'autre et leur nombre est quelque peu sous-représenté dans le RE.

<sup>40</sup> Je n'ai pas trouvé d'étude mesurant l'ampleur ou l'impact d'entreprises étrangères actives sur le marché suisse. De même, je n'ai trouvé aucune étude en Suisse analysant les changements de structure (fusions, rachats) des entreprises suisses de la construction.

entreprises, profitant de la reprise des années 2000, parient désormais sur l'encadrement des chantiers — dont elles développent les effectifs — et « se concentrent de plus en plus sur des prestations à forte valeur ajoutée dérivant de la construction, comme la gérance et l'exploitation d'immeubles ("*Facility Management*"), l'optimisation énergétique des bâtiments anciens ou la gestion de portefeuille » (Kaufmann et Körber, 2007, p. 39). Il s'agit ici d'une tertiarisation du secteur qui se poursuit jusqu'à aujourd'hui.

### Notion de masse critique et fusion d'entreprises dans le monde de la construction en Suisse

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

En 2002, entre en vigueur la première phase des accords bilatéraux entre la Suisse et l'Union européenne (ALCP). Ces accords prévoient, notamment, l'ouverture des marchés publics européens aux entreprises suisses, mais aussi du marché suisse aux entreprises étrangères. Trois années plus tard, fin 2005, la fusion des deux plus grands groupes de la construction en Suisse est annoncée. Les deux entreprises concernées sont, elles-mêmes, déjà le produit de rachats et de fusions de diverses entreprises locales suisses. C'est ainsi que *Zschokke Holding SA* (Genève) et *Batigroup Holding SA* (Bâle) donnent naissance, en 2006, au groupe *Implenia* (Zurich)<sup>41</sup>. Quelques mois plus tard, c'est au tour du géant français de la construction *Bouygues*, à travers sa filiale suisse *Losinger*, de racheter l'entreprise bernoise *Marazzi*. *Losinger-Marazzi* voit alors le jour.

L'année 2005, c'est aussi le début de la financiarisation du secteur en Suisse, puisque le quotidien *24 heures*, du 16 novembre, annonce qu'« *Implenia* sera la seule entreprise de construction suisse cotée en Bourse ». *Bouygues* l'était déjà depuis 1970, et cette entrée à la bourse de Paris a coïncidé avec l'expansion de ses activités à l'étranger. Dans la presse suisse, ces fusions sont présentées comme une stratégie visant une implantation suisse sur le marché international (à travers des partenariats dans des

---

<sup>41</sup> Leur fusion représente 5% du marché suisse de la construction (*Le Temps*, du 3 mars 2006).

consortiums internationaux, par exemple), ainsi qu'un moyen pour augmenter les marges de bénéfices des actionnaires. Une action présentée comme nécessaire « pour faire face à un marché soumis à l'érosion des prix et à la concurrence étrangère » (*L'impartial*, du 16 novembre 2005), pour *Implenia*. Une évolution considérée comme indispensable pour une entreprise comme *Marazzi*, active sur les marchés européens : « Nous construisons trois stades incluant des hôtels et des zones commerciales pour près de 1,5 milliard d'euros à Augsburg près de Munich, à Vienne et à Budapest. Pour mener à bien ces immenses projets, nous avons besoin d'une entreprise multinationale comme *Bouygues*. Notre métier est devenu trop complexe pour une entreprise de notre taille » <sup>42</sup> (*Le Temps*, du 24 mai 2006).

La naissance d'*Implenia* marque un tournant dans le secteur. Les grandes et moyennes entreprises se dirigent dorénavant ouvertement vers les prestations de service et délaissent la construction classique à des sous-traitants. Dans une interview publiée dans le journal *Le Temps*, du 19 novembre 2005, titrée : « Christian Bubb<sup>43</sup> : "Ensemble, *Zschokke* et *Batigroup* ont la taille critique pour se développer hors de Suisse" », le journaliste Daniel Eskenazi questionne :

« — La stratégie d'*Implenia* consistera à se concentrer sur les services, plutôt que sur la construction classique, en raison de marges plus élevées. Quels types de services voulez-vous développer ? »

L'homme d'affaires répond :

« — Il ne s'agit pas seulement de développer des projets pour les remettre clés en main à des investisseurs. En restant coinvestisseurs, nous gardons une influence sur toute la chaîne de valeur. En aval, nous pourrions aussi nous occuper de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles. Nous faisons déjà cela avec *Privera*, notre filiale qui encaisse un milliard de loyers en Suisse pour le compte de nos clients ».

Engendrer une nouvelle entité, de taille plus importante, permettant une entrée en bourse semble inévitable pour augmenter les parts de marchés (internationaux) et la capacité d'investissement dans le secteur. Il semble pourtant qu'au-delà de la taille, la concentration d'entreprises permet la diversification des activités. Les nouvelles entreprises qui se joignent au groupe amènent une plus-value, qu'il s'agisse de nouveaux marchés, de savoir-faire spécifique ou encore de capacité technique. Ainsi, toujours dans le journal *Le Temps*, du 31 janvier 2006, cette fois, nous pouvons lire : « Pour se développer, *Implenia* comptera notamment sur *Reuss*, société lucernoise spécialisée dans l'ingénierie, la planification, la technique du bâtiment et l'optimisation de sites. *Zschokke* l'a acquise fin décembre pour un montant non divulgué. "Avec *Reuss*, nous visons

---

<sup>42</sup> Paroles de Bruno Marazzi, président du groupe *Marazzi*, interrogé par le journal genevois *Le Temps*.

<sup>43</sup> À l'époque, président de la direction du groupe *Zschokke* et futur CEO d'*Implenia*.

l'Europe de l'Est, la France, l'Allemagne et l'Autriche. La gestion intelligente de sites commerciaux constitue notre priorité (ndlr. : *Reuss* compte parmi ses clients *Migros* et *Coop*). Cela comprend par exemple l'optimisation de l'utilisation énergétique dans les grandes surfaces, une activité de haute technologie qui rapporte des marges substantielles", explique Anton Affentranger<sup>44</sup>».

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

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

#### 4. Une représentation syndicale en perte de pouvoir

Nous venons de voir que le secteur est marqué par un volume important de petites et microentreprises. Il l'est également par un investissement conséquent des entreprises dans la planification, l'investissement et l'organisation de chantier, une grande partie de la production étant sous-traitée. Les grandes et moyennes entreprises ont favorisé l'investissement dans leur structure organisationnelle au détriment de leur structure productive. On pourrait penser que ces évolutions nuiraient à une représentation syndicale importante. C'est effectivement le cas. La Suisse n'échappe pas à la baisse du taux total de syndicalisation observée depuis la fin du XXe siècle en Europe (Baumberger, 2021) (OCDE, 2022 ; OFS, 2024). La Suisse se place dans le groupe des pays où moins de 25 % de la population active est syndiquée et les taux continuent

---

<sup>44</sup> Anton Affentranger est, à l'époque de l'article, le future président d'*Implenia*.

de chuter doucement (Baumberger, 2021). Selon l'OCDE, en 2018, c'est même autour des 14 % que se situe le taux de la population active syndiquée en Suisse, une moyenne plutôt basse parmi les pays d'Europe. L'Union syndicale suisse (USS) — la principale organisation faîtière syndicale — fait le même constat : par rapport aux chiffres de la population active dressés par l'OFS, le taux de syndicalisation en Suisse chute autour des 18 % en 2018 (15,77 % en 2023) (Preisser, 2018, 2023), alors qu'il tournait autour des 24 % au début des années 2000 (Ackermann et Moser-Brossy, 2007)<sup>45</sup>. Nous pouvons remarquer cette lente chute avec les chiffres mis à disposition par l'Office fédéral de la statistique (2024), qui reprend les chiffres de l'USS concernant le nombre d'affiliés entre 2005 et 2022 (cf. figure 5).

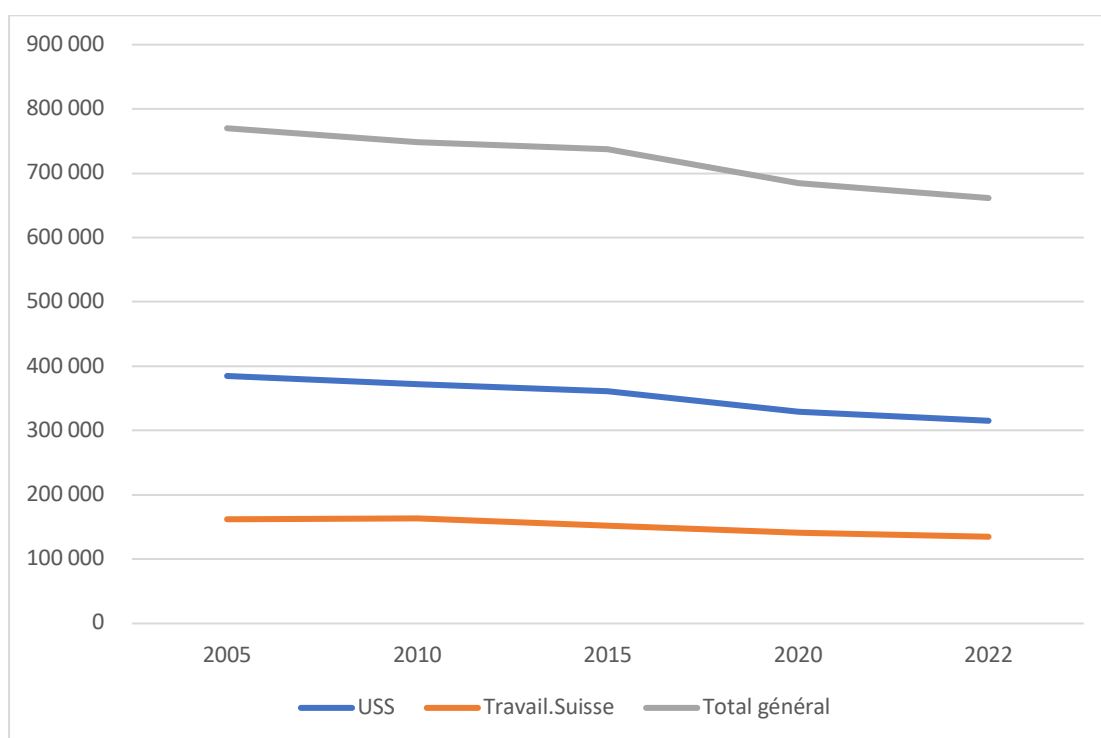


Figure 5 : Évolution du nombre de personnes affiliées à un syndicat en Suisse de 2005 à 2022. (Source : OFS, 2024)

Cette baisse des effectifs se doit en partie aux défis rencontrés par les organisations syndicales suisses depuis la fin des années 90 : une récession qui a fortement touché des secteurs traditionnellement très syndiqués (construction et industrie avec des licenciements importants) ; un changement de positionnement des politiques patronales vers une plus grande libéralisation du marché et un assouplissement de sa réglementation ; l'ouverture de la Suisse

<sup>45</sup> C'est en 2007 (année de crise financière mondiale) qu'on observe une chute plus prononcée, le taux passant de 24% (un taux plus ou moins stable depuis le début des années 2000) à 22,8% (Rüegger et Ackermann, 2012), puis baissant doucement jusqu'à 15,77% en 2022 (Preisser, 2023).



au marché européen et à sa main-d'œuvre (Mach et Trampusch 2011 ; Oesch 2008). Les organisations syndicales ont alors suivi le mouvement européen et ont commencé à fusionner en organisations plurisectorielles. Elles n'ont, en revanche, pas forcément suivi des logiques de branche, mais ont gardé une structure par secteur et par région (Fillieule et al., 2019; Oesch, 2008). Entre 1992 et 2006, on passe donc de trente syndicats à neuf grandes organisations syndicales (Oesch, 2008). C'est la Fédération suisse des ouvriers du bois et du bâtiment (FOBB) — une organisation syndicale importante, mais en perte d'affiliés depuis la crise des années 90 — qui donne le coup d'envoi. Elle fusionne, en 1992, avec la Fédération du personnel du textile, de la chimie et du papier (FTCP), une organisation sectorielle différente, de taille plus modeste, mais politiquement proche (à gauche de l'échiquier politique syndical). Nait alors le Syndicat Industrie et Bâtiment (SIB). Il deviendra, plus tard, en fusionnant notamment avec la Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie (FTMH) — une fédération également importante dans le panorama suisse, mais située politiquement plus à droite de l'aile sociodémocrate (Mach et Trampusch, 2011) — le syndicat UNIA (en 2005). Ce nouveau syndicat multibranche, avec une direction centralisée, s'organise en bureaux régionaux et rassemble un nombre important d'affilié·e·s de nationalité étrangère (Mach et Trampusch, 2011; Oesch, 2008). Il reste, encore aujourd'hui, le plus important syndicat de Suisse<sup>46</sup> (OFS, 2024).

Contrairement à d'autres pays en Europe, où les syndicats ont connu une restructuration après la Deuxième Guerre mondiale, le panorama syndical suisse reste proche de sa structure et ses affiliations politiques d'origine, qui datent de la fin du XIXe et du début du XXe siècle. Ainsi, deux organisations faitières dominent le paysage syndical suisse<sup>47</sup> : l'Union syndicale suisse (mouvements socialistes et sociaux-démocrates) et Travail.Suisse (mouvement chrétien social et cols blancs) (Eichenberger et Mach, 2011; Fillieule et al., 2019; Oesch, 2011). La première rassemble l'imposant UNIA (du secteur privé) et quelques plus petits syndicats du secteur public. Le deuxième réunit le syndicat SYNA (secteur privé) — le « concurrent » d'UNIA — un syndicat de tradition catholique qui rassemble également plusieurs secteurs, et également quelques syndicats plus petits du secteur public. Le pouvoir de ces organisations

---

<sup>46</sup> Pour plus de détails sur ces fusions syndicales du début du XXe siècle, et notamment sur le rôle des syndicats chrétiens, se référer à (Mach et Trampusch, 2011).

<sup>47</sup> Au-delà de ces deux principales faitières, on trouve également, en Suisse, quelques organisations de travailleurs et travailleuses indépendantes et autonomes, comme le syndicat des enseignants alémaniques (LCH) ou encore la société des employés de commerce (SEC Suisse), par exemple. Pour plus de détails, se référer à (Fillieule et al., 2019; Oesch, 2008, 2011).

faïtières sur leurs fédérations est limité, tout comme leur personnel<sup>48</sup>. Elles assument plutôt un rôle d'expertise, de coordination et de lobby (Fillieule et al., 2019; Mach et Trampusch, 2011). Aussi, comme les fusions des années 90 et 2000 se sont plutôt faites sur des affinités personnelles et politiques (Mach et Trampusch, 2011) et non dans une logique de rassemblement par secteur ou par branche d'activités, il existe, dans le champ syndical suisse, une concurrence entre syndicats pour la représentation des travailleur·euse·s. L'espace syndical suisse se caractérise donc par une affiliation politiquement stable<sup>49</sup>, mais aussi par une structure éparpillée, contrairement aux organisations patronales, qui elles, connaissent et revendiquent une cohésion forte (Eichenberger, 2016; Eichenberger et Mach, 2011; Oesch, 2011). Le secteur de la construction n'échappe pas à la tendance européenne et nationale — abordée ici — de voir ses effectifs affiliés à un syndicat diminuer (UNIA, 2021 ; Preisser, 2021). Pourtant, encore aujourd'hui, les affiliés de l'industrie de la construction constituent — en Suisse et contrairement à d'autres pays d'Europe comme le Danemark ou la Suède qui, eux, connaissent une importante organisation syndicale du secteur public — la principale force syndicale organisée (Mach et Trampusch, 2011).

## **5. Une convention collective qui repose sur des rapports industriels déséquilibrés**

La construction est un secteur extrêmement encadré, mais aussi très réglementé. Qu'il s'agisse de réglementer les rapports juridiques entre différentes parties (relations interentreprises, contrats de travail, cotisations salariales, formation, etc.), les questions de gestion des déchets et du bruit des chantiers ou encore d'établir des normes d'efficacité énergétique et de construction, c'est bien de règles communes, de règles de la vie sociale dont il est ici question. Leur élaboration, établissement et modification sont directement liés au secteur et à ses dynamiques. L'activité de construire touche donc à toute une série de domaines pour lesquels différentes lois et règlements doivent être respectés, ce qui dénote l'importance et la variété des enjeux économiques et politiques de ce secteur.

Dans ce panorama, un outil de réglementation ressort particulièrement. Il s'agit des conventions collectives de travail. Les conventions collectives de travail sont des accords

---

<sup>48</sup> Daniel Oesch (2011) souligne que l'Union Syndicale Suisse (USS) (la faïtière syndicale la plus importante, réunissant presque la moitié des personnes syndiquées en Suisse) emploie moins de 25 personnes, alors que le syndicat Unia (une fédération membre de l'USS et la plus importante aussi) en emploie plus de 900 (Oesch, 2011).

<sup>49</sup> Dans le cadre d'une démocratie directe, comme c'est le cas en Suisse, cette affiliation politique offre également aux syndicats un levier d'action politique supplémentaire à travers la possibilité d'organiser des référendums sur des lois qu'ils souhaitent proposer ou auxquels ils s'opposent (Oesch, 2011).

conclus entre employeurs et syndicats et appartiennent à la branche ou profession visée. En général, elles sont appliquées pour les membres signataires : entrepreneurs et membres de syndicats. Lorsqu'il existe une convention nationale de caractère obligatoire — comme dans le gros œuvre —, cela implique que parmi ces accords (qui peuvent varier selon les cantons et les métiers), certains points sont sélectionnés par une commission paritaire et, avec l'aval du législateur, déclarés obligatoires sur tout le territoire suisse et pour toute la branche, indépendamment de toute affiliation associative des parties concernées<sup>50</sup>. Cette convention nationale est d'autant plus importante, qu'il existe en Suisse, une multitude de conventions collectives pour le secteur de la construction, ce qui, entre parenthèses, contribue également à reproduire la fragmentation du secteur et les hiérarchies entre métiers et qualifications. En Suisse, comme dans d'autres pays jouissant de conventions nationales avec force obligatoire générale, les conventions collectives sont donc une institution supplémentaire du marché du travail. La tâche de coordonner l'application de la convention collective nationale au niveau suisse, pour le gros œuvre, est attribuée à la Commission paritaire suisse d'application du secteur principal de la construction (CPSA)<sup>51</sup> qui est formée à parts égales de membres d'organisations d'employeurs, ici, la Société suisse des entrepreneurs et d'organisations de travailleurs et travailleuses, ici les syndicats UNIA et SYNA. Ensuite, tous les cantons et la Confédération ont chacun une commission tripartite (CT)<sup>52</sup> au sens de l'art. 360b du Code des obligations (CO), composée de représentants des partenaires sociaux et du canton ou de la Confédération. Les CT sont responsables des contrôles aussi bien des employeurs suisses que des employeurs étrangers. Elles délèguent ses compétences de contrôle sur les chantiers aux commissions paritaires. Le nombre de contrôles à effectuer par canton est fixé dans le cadre des accords de prestations entre la Confédération et les cantons. Je parle ici du secteur principal de la construction qui englobe tout ce qui touche le gros œuvre, le génie civil, le terrassement, la démolition et l'enveloppe du bâtiment.

Le second œuvre est traité à part, avec des conventions collectives propres, également étendues au niveau national, mais avec des différences d'applications territoriales. Le second

---

<sup>50</sup> « L'extension a pour effet que les dispositions de convention collective conclues par les partenaires sociaux du secteur principal de la construction obligent tous les employeurs de la même branche de l'économie et également les "dissidents" qui ne sont pas affiliés à la Société Suisse des Entrepreneurs » p. VII (CN 2019-2022).

<sup>51</sup> Avec les 23 commissions paritaires locales, en étroite collaboration avec le Secrétariat d'État à l'économie (SECO).

<sup>52</sup> Une commission tripartite est une organisation composée de trois délégations de membres représentant en nombre égal les partenaires sociaux : employeurs et travailleurs, et l'administration publique. Elle observe le marché du travail au niveau fédéral ou cantonal et mène des investigations. Elle propose des mesures correctives en cas de constatation de sous-enchère abusive et répétée dans une branche. (cf. art 360b du Code des Obligations).

œuvre est organisé régionalement. Pour les cantons romands, il existe un secrétariat romand composé des groupes vaudois, valaisans, neuchâtelois, jurassiens, genevois et fribourgeois qui forment la Commission professionnelle paritaire du second œuvre romand (CPP-SOR). La convention du second œuvre romand est étendue seulement pour les cantons romands de Fribourg, Jura, Jura bernois, Neuchâtel, Vaud, Valais et Genève (depuis 07.03.2013<sup>53</sup>). Dans les cantons alémaniques et au Tessin, les organisations sont davantage organisées par régions et spécialités. Ainsi, il existe par exemple une CCT pour l'industrie de la plâtrerie et de la peinture qui a été étendue aux cantons alémaniques, Jura et Tessin. Cette CCT est appliquée par la Commission professionnelle paritaire centrale des plâtriers-peintres (CPPC) (active au niveau national et agit en tant qu'instance de recours) qui délègue l'exécution de la CCT nationale aux commissions paritaires régionales (CPPR) qui sont au nombre de seize<sup>54</sup>. De même pour la CCT pour la menuiserie qui est également étendue aux seuls cantons alémaniques et Tessin. C'est la Commission professionnelle paritaire centrale (*Zentrale Paritätische Berufskommission*, en allemand) des métiers de la menuiserie (ZPK- *Schreinergerwerbe*) qui est responsable de son application et la délègue aux commissions paritaires régionales<sup>55</sup> (RPK en allemand pour *Regionalen Paritätischen Berufskommissionen*).

Cette spécificité organisationnelle des relations de travail au niveau local et professionnel a été pointée comme une des raisons du niveau élevé de protectionnisme professionnel collectif (Trampusch, 2020). En effet, bien qu'une organisation au niveau fédéral existe depuis longtemps, les associations patronales et syndicales sont d'abord organisées au niveau local avec des associations présentes dans chaque canton de Suisse et cela depuis la fin du XIXe siècle (Trampusch, 2020). Ainsi, bien qu'employant un nombre élevé de personnel étranger depuis la fin du XIXe siècle, le secteur suisse jouit d'une structure des relations salariales qui a réagi très tôt à la mobilité croissante de la main-d'œuvre en protégeant le marché du travail par des politiques de régulation des entrées<sup>56</sup> (Trampusch, 2020). Il n'est pas ici question de régulation à l'entrée de la main d'œuvre, mais bien d'un ensemble de politiques de régulation qui fixent des conditions à remplir pour accéder aux marchés de la construction. Cela ne signifie pas qu'il existe une interdiction stricte à l'entrée du marché, mais plutôt que des

---

<sup>53</sup> Avec des modifications en 2014, 2016, 2017, 2019, 2020 et 2023. En vigueur jusqu'en 2024.

<sup>54</sup> <http://www.zpbk.ch/rpbk/adressliste>, consulté le 13 juillet 2023

<sup>55</sup> Elles sont au nombre de 17. Source : <https://www.zpk-schreinergerwerbe.ch/de/organisation/rpk-adressen>, consulté le 13 juillet 2023.

<sup>56</sup> Il ne faut donc pas comprendre « politique de régulation des entrées » comme une régulation stricte à l'entrée. Cette expression met plutôt en avant des mécanismes de protection indirects pour protéger les standards professionnels, qui n'interdisent pas l'entrée, mais créent des conditions spécifiques à remplir, ou en tout cas élaborent des conditions spécifiques à remplir pour travailler dans les domaines de la construction.

mécanismes de contrôle, souvent appliquées « ex-post » (comme le contrôle des salaires et des qualifications par exemple), influencent indirectement les conditions d'intégration des travailleurs et des entreprises étrangères. C'est d'ailleurs cette ouverture européenne — et la libre circulation des biens et des personnes qui l'accompagna — qui renforça la collaboration tripartite : en échange d'un meilleur accès au marché commun, une augmentation de la couverture des accords collectifs a pu être négociée et l'importance des salaires minimums soulignée (Oesch, 2011; Pelizzari, 2017). Dans les faits, ce nouveau régime migratoire a eu des effets sur la pression exercée sur les salaires dans le secteur de la construction et du bâtiment, surtout pour les jeunes diplômés et les travailleurs âgés sans diplômes, ainsi que sur le pouvoir de négociation des syndicats (Pelizzari, 2017). En effet, le modèle de partenariat social entre syndicats et employeurs est remis en cause depuis les modifications récentes du marché qui ont favorisé une augmentation du travail précaire et modifié les dynamiques des chantiers en segmentant les ouvriers en catégories de travailleurs mis en concurrence sur un marché, accompagné, mais, finalement peu contrôlé (Kelley, 2017; Pelizzari, 2014, 2017).

De plus, le relativement faible taux de syndicalisation en Suisse est couplé à un taux de couverture des conventions collectives particulièrement faible par rapport aux autres pays d'Europe de l'Ouest (SECO, 2014, USS, 2016). Il est estimé que le taux de couverture de la négociation collective, en Suisse, atteint presque les<sup>57</sup> 50 %. Un taux supérieur au taux de syndicalisation, comme dans plusieurs pays européens (Baumberger, 2021), mais insuffisant pour garantir une protection efficace du salariat. Néanmoins, la différence importante entre le taux de syndicalisation et la couverture des conventions collectives s'explique surtout lorsque les conventions collectives sont étendues au niveau national et jouissent d'une obligation d'application pour tous les acteurs d'une branche, comme c'est le cas pour la branche principale de la construction en Suisse. C'est également le cas pour la CCNT pour les hôtels, restaurants et cafés. D'ailleurs, selon le SECO<sup>58</sup>, les conventions les plus importantes, dont le champ d'application est étendu au niveau national et cantonal, sont celles de la branche du travail temporaire (dont l'étendue nationale et cantonale de la CCT dans son état actuel est renouvelée depuis le premier janvier 2012), celle pour les hôtels, restaurants et café, ainsi que la convention

---

<sup>57</sup> Selon les institutions, le chiffre diffère un peu. « Selon les calculs du Secrétariat d'État à l'économie (SECO), le taux de couverture pour 2018 atteint 50 %. En utilisant une méthode légèrement différente, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) fait état d'un taux de couverture de 45 % pour la même année » (Baumberger, 2021, p. 41). Selon le Bureau International du Travail (OIT, 2023) — le taux de couverture de la négociation collective, pour le secteur privé et public, est estimé à 47,7 %, pour l'année 2018.

<sup>58</sup>[https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit\\_Arbeitsbeziehungen/Gesamtarbeitsvertraege\\_Normalarbeitsvertraege.html/](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Gesamtarbeitsvertraege_Normalarbeitsvertraege.html/), consulté le 5 avril 2024.

nationale pour le secteur principal de la construction. Ces conventions concernent, en 2023, quelques 37 177 employeurs et 681 174 travailleurs et travailleuses.

Cette protection collective masque des relations asymétriques entre patronat et syndicats, la balance penchant davantage du côté des organisations patronales. Les syndicats, en Suisse, ne disposent d'aucun financement ou subvention publique (Oesch, 2011). Même dans le financement des accords collectifs et des structures mandatées pour s'assurer de leur application, c'est aux employeurs qu'il revient de prélever les contributions de solidarité qui servent au financement des fonds et commissions tripartites (gérés à parts égales par les représentants des employé·e·s, des employeurs et de l'État). Bien que le financement des syndicats, en Suisse, dépend principalement des cotisations de ses membres, une partie provient également des contributions de solidarité (Oesch, 2011). Ces contributions sont prélevées par les employeurs sur les salaires des travailleurs et travailleuses. Elles sont perçues dès qu'une convention collective de travail existe pour la branche d'activité concernée. Cependant, une partie de ces contributions est redistribuée par les organisations syndicales aux membres syndiqués qui paient leur cotisation syndicale et leur contribution professionnelle<sup>59</sup>. De plus, contrairement à d'autres pays d'Europe, il n'y a pas de comité d'entreprise obligatoire en Suisse. La représentation syndicale n'est pas ancrée au niveau des entreprises, mais au niveau des commissions tripartites divisées par branches économiques. Le pouvoir de négociation des syndicats dépend donc largement sur leur capacité à recruter et maintenir une base d'affiliés importante qui transcende les dépendances patronales. Car, en effet, même si les syndicats, en Suisse, ont (et ont eu) un rôle important dans l'élaboration des politiques liées à l'emploi — notamment dans l'élaboration de la loi sur le chômage et la mise en place de caisses de chômage (Tabin, 2011; Tabin et Togni, 2013) — les changements et l'affaiblissement qu'ils ont subis, suite aux crises économiques de ces dernières années, les ont poussés à investir davantage le champ politique, notamment en renouvelant les profils des dirigeant·e·s, privilégiant des profils davantage politisé·e·s et diplômé·e·s, et en utilisant davantage les instruments de la démocratie directe (Fillieule et al., 2019; Widmer, 2007). L'augmentation de la présence médiatique va de pair avec cette évolution (Oesch, 2011). Elle leur permet non seulement de faire pression sur les partenaires patronaux, mais aussi de contrecarrer quelque peu l'affaiblissement de leur position et du nombre de leurs affilié·e·s depuis les années 90. Cette tactique d'existence publique leur permet une visibilité, utile à capter l'attention de l'opinion publique, mais également utile au recrutement de nouveaux membres (Widmer, 2007).

---

<sup>59</sup> <https://unia.ch/fr/membres/remboursement-contribution-professionnelle>, consulté en mars 2024.

## La paix du travail dans la construction

Juillet 2015. Un article dans le *Journal suisse des entrepreneurs* fait état d'un nouveau syndicat<sup>60</sup>, créée en 2014 : *Novatrava*<sup>61</sup>. Dans l'article, il est suggéré qu'UNIA, le principal syndicat de la branche, soit remplacé par *Novatrava* dans les négociations collectives. Ce syndicat n'existera pas en dehors de cette publication et d'un article dans *L'AGEFI* reprenant en grande partie l'article du *Journal suisse des entrepreneurs*. Toutefois, cette proposition n'est pas anodine. En 2011, les relations industrielles du secteur ont vécu une crise qui a tendu les relations entre les deux agents. Mettant en avant la crise affectant alors le secteur, la Société suisse des Entrepreneurs (SSE) a voulu reconduire la convention collective sans nouvelles négociations, alors qu'UNIA s'y opposait. Une journée d'action nationale a été organisée le 25 novembre 2011 et plusieurs chantiers entrèrent en grève, alors que la convention collective était encore en vigueur. La SSE estima que la Paix du travail avait été violée. Elle déposa plainte et gagna le procès. UNIA sera condamnée à payer une indemnisation de 25 000 francs, plus la moitié des frais de justice (60 000.-). (24 heures du 22.01.2016)

Cette amende, pour une grève, infligée au syndicat UNIA illustre l'importance et la primauté qui sont accordées par la législation suisse au consensus au détriment de toute forme de lutte. Cette morale se retrouve dans l'univers social des chantiers. En effet, malgré — ou à cause — de la grande précarité des places et de la position des syndicats, ce n'est pas un univers de lutte qui est mis en avant dans les discours, mais un univers de consensus. On assiste ainsi à une mise en scène par les syndicats d'une combativité dans le secteur qui n'est cependant pas revendiquée par les ouvriers, en tout cas, pas dans mes données. Certains d'ailleurs, surtout parmi les moins stables, craignent d'être associés au syndicat, même s'ils y sont affiliés, car cela risquerait de les faire mal voir par les directions. C'est pourquoi les « grèves » présentées dans les médias sont plutôt vécues par les ouvriers comme des manifestations d'intention et de présence. D'ailleurs, il n'est pas rare que les « patrons » jouent le jeu en permettant à leurs employés de récupérer les heures chômées pour participer à ces démonstrations de force. C'est, ici, une illustration de la « fabrique du compromis » si chère au fonctionnement des relations industrielles en Suisse (Bonvin et Cianferoni, 2013).

---

<sup>60</sup> Le terme « organisation de travailleurs » est utilisé à la place de syndicat.

<sup>61</sup> Fondée en juin 2014 par la Fédération professionnelle des cadres de la construction Suisse, préfère le terme « organisation » au mot « syndicat ». Je n'ai plus entendu parler de NOVATRAVA par la suite. En revanche, il existe bien une organisation de cadres : La Fédération suisse des Cadres de la Construction qui est l'organisation faitière des cadres de la construction, qui est signataire avec Unia et Syna et la SEE de la convention des cadres de la construction. Elle compte, selon son site internet, 4500 membres et existe depuis 1911 : <https://www.baukader.ch/fr/notre-federation/qui-sommes-nous/>, consulté en décembre 2016.

La paix du travail est un concept important qui figure dans la convention nationale et distribue les pouvoirs. Il s'agit de l'article 7. Le n° 2 de l'article 7 interdit formellement « toute action susceptible de troubler le déroulement normal du travail, telle que grève, menace de grève, incitation à la grève, toute résistance passive de même que toute mesure punitive ou autre mesure de lutte, telles que mise à l'interdit ou lock-out ». La « paix absolue du travail au sens de l'art. 357a, al. 2, CO » y est invoquée. Cependant, dans le Code des Obligations suisse, « l'obligation de maintenir la paix n'est illimitée que si les parties en sont convenues expressément » (art. 357a, al. 2, CO), ce qui semble avoir été convenu dans cette convention nationale. Il est intéressant d'avoir en tête cette notion importante dans la « morale » du secteur et des relations industrielles. Nous avons donc, en Suisse, des relations entre patronat, État et syndicats, traditionnellement, relativement engagées à protéger les salaires et les prix, mais dont la bonne santé et la bonne volonté dépendent grandement du cadre légal, des négociations au niveau régional, d'un accord tacite sur la non-revendication et d'une position clairement dominante des fédérations patronales (Kelley, 2017; Mach et al., 2006; Oesch, 2011; Pelizzari, 2017; Trampusch, 2020)

## **6. La main d'œuvre du secteur: fragmentation des statuts et dangerosité des conditions de travail**

Le nombre extrêmement élevé des petites et très petites entreprises, dont le pouvoir financier est subordonné aux entreprises plus importantes pour qui elles sous-traitent une partie de la production, compromet plusieurs aspects du secteur, comme la retraite anticipée garantie pour les ouvriers du gros œuvre ou encore la prise en charge des accidents de travail.

### **6.1 Beaucoup d'étrangers, une majorité d'hommes et un nouveau régime migratoire en place depuis les années 2000**

Un peu plus d'un tiers des travailleurs et travailleuses de l'industrie de la construction n'a pas la nationalité suisse. Selon les chiffres de l'ESPA, les étrangers — principalement d'origine européenne<sup>62</sup> — composent, depuis 2009, un peu plus de 30 % des effectifs. Les Portugais, les Italiens et les Allemands sont les plus nombreux sur les chantiers. Les Portugais représentent quasiment 30 % des étrangers et 10 % des personnes totales qui travaillent dans la branche. Quasiment une personne qui travaille dans le secteur sur dix a la nationalité portugaise. C'est plutôt conséquent. Viennent ensuite les Italiens, qui totalisent un peu plus de 6 % des

---

<sup>62</sup> Plus de 70% des étrangers travaillant dans le secteur de la construction en Suisse sont originaires d'un pays appartenant à l'Union européenne.



effectifs totaux et un peu moins de 20 % des effectifs étrangers, puis les Allemands avec 3 à 4 % des effectifs totaux et un taux autour des 10 % de la proportion d'étrangers. Tous ces taux ont peu fluctué en dix ans.

Selon les chiffres de la Statistique de l'emploi (STATEM), le secteur<sup>63</sup> compte une moyenne annuelle de 5 % d'emplois occupés par des femmes, un pourcentage qui est resté stable au cours du temps (2004-2021)<sup>64</sup>. Ce pourcentage diffère légèrement si on se réfère à d'autres statistiques. Ainsi, selon les chiffres de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA)<sup>65</sup> et de la Statistique de la population active (SPAO), la population active du secteur de la construction se compose d'un peu plus de 10 % de femmes, dont plus de 85 % sont suisses. Les chiffres de la STATEM renseignent essentiellement les emplois à plein temps, alors que ceux de l'ESPA renseignent sur l'activité professionnelle. La SPAO se base sur l'ESPA. On peut faire l'hypothèse que quelques femmes travaillent à temps partiel ou alors — s'agissant souvent d'entreprises familiales — qu'elles « donnent un coup de main de temps en temps » sans faire partie officiellement du personnel. Ou alors, le nombre de femmes étant très limité dans les métiers de la construction et l'ESPA étant une enquête par échantillon, il peut être difficile d'estimer plus précisément à partir d'un nombre très limité de cas.

Revenons maintenant à la crise qui a touché le secteur dans les années 90 en Suisse. Je l'ai déjà souligné: cette crise a provoqué des licenciements importants dans le secteur de la construction, mais aussi dans ceux du commerce, de l'hôtellerie et de la restauration (Flückiger, 1998; Weber, 2001). Ces secteurs sont traditionnellement des secteurs très demandeurs de main d'œuvre étrangère. Dans les années 70, les statuts administratifs de ces migrants étaient principalement temporaires et l'assurance chômage n'était pas obligatoire (Afonso, 2005). Beaucoup de ces travailleur·euse·s n'ont pas eu droit à un renouvellement de leur permis de travail annuel (Piguet et Mahning, 2000), lors du pique de chômage qui a suivi la crise pétrolière. Ces personnes ont dû quitter le pays<sup>66</sup> (67% des travailleurs licenciés sont étrangers (ibid.)). Le taux de chômage est donc resté stable en Suisse (Afonso, 2005). Dans les années 90, la situation change. Le taux de chômage de la population étrangère « s'accroît de manière

---

<sup>63</sup> Lettre F NOGA

<sup>64</sup>Source: OFS, Statistique de l'emploi (STATEM) [propres calculs (NOGA 41-43)], <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/industrie-services/entreprises-emplois/statistique-emploi.html>, consulté en octobre 2022.

<sup>65</sup> OFS, Personnes actives occupées par sections économiques et selon différentes nationalités, moyennes (2003-2020) [propres calculs], <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/population-active/statut-marche-travail.html>, consulté en octobre 2022.

<sup>66</sup> « A partir du début de l'année 1975, les conséquences du premier choc pétrolier frappent la Suisse avec un certain retard sur les autres pays européens mais avec une grande force. Entre 1974 et 1977, 15,8% des emplois sont supprimés dans l'industrie, environ 10% dans l'économie nationale au total. La Suisse est ainsi le pays de l'OCDE qui perd la proportion d'emplois la plus élevée ». (Piguet et Mahning, 2000, p. 19).

particulièrement forte » (Piguet et Mahning, 2000, p. 33). La plupart des migrants jouissent alors de permis de travail plus stables (Afonso, 2005). Les pays des ressortissants ont fait pression sur la Suisse. Bien que le régime migratoire soit toujours un régime de contingentement, par des quotas établis annuellement par le Conseil fédéral, la population étrangère s'est stabilisée. Les permis d'établissements sont plus nombreux. La perspective d'un accord de libre-échange avec l'Union européenne est également déjà en discussion (Afonso, 2005).

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

## 6.2 Âge et retraite anticipée dans la construction

En ce qui concerne la répartition par âge de la force de travail<sup>67</sup>, plus de 60 % des travailleurs et travailleuses ont entre 25 et 54 ans. Le taux de ceux et celles de plus de 65 est dérisoire (un peu plus de 2 %). Au-delà du nombre extrêmement élevé de morts professionnelles et d'accidents de travail, il faut savoir que la convention collective de travail

---

<sup>67</sup> OFS, Personnes actives occupées par sections économiques et selon les groupes d'âges, moyennes, (1991-2020), source : ESPA [propres calculs].

nationale permet aux travailleur·euse·s de la construction de bénéficier d'une retraite anticipée à 60 ans, depuis juillet 2003. Cette retraite est régie par la convention collective de travail pour la retraite anticipée dans le secteur principal de la construction (CCT RA) pour « tenir compte de la sollicitation physique des travailleurs du secteur principal de la construction et d'atténuer les maux dus à l'âge qui y sont liés et de permettre au personnel de chantier une retraite anticipée financièrement supportable » (CCT RA, préambule). Il s'agit, en réalité, d'une rente transitoire entre les 60 ans du travailleur·euse et l'âge légal de la retraite, qui est soumise à la cotisation AVS. À l'âge de la retraite, ce sera la chute dans le régime ordinaire de l'AVS, avec une perte de revenu mensuel importante. Pour avoir droit à cette rente, la personne a dû avoir cotisé pendant au moins dix ans pendant les 20 dernières années et de manière ininterrompue pendant les sept dernières années précédant le versement des prestations dans une entreprise de la construction. Elle doit également renoncer définitivement à toute activité lucrative. Le droit aux prestations est maintenu en cas de chômage de maximum deux ans et en cas de travail intérimaire pour une entreprise de la construction, au cours des sept dernières années. Ces conditions peuvent faire penser à une banalisation du chômage et du travail intérimaire en fin de carrière dans le secteur. De plus, le financement de cette rente est permis par un prélèvement de cotisation mensuelle de 2,25 % sur le salaire de l'employé·e et du versement de 5,5 % du salaire du travailleur·euse par l'employeur. Le financement des prestations est effectué selon le système de la répartition des capitaux de couverture. C'est un système similaire au fonctionnement de l'AVS, où les actifs cotisent pour financer les rentes des personnes retraitées. Un système qui peut sembler en péril avec la multiplication de microentreprises dans le secteur, avec peu de pouvoir financier et qui pose la question des carrières temporaires sur une longue durée.

### **6.3 Renouvellement de la main d'œuvre**

Le secteur de la construction est celui qui forme le plus d'apprentis en pourcentage des emplois du secteur secondaire (OFS, 2024a). C'est aussi celui qui a le plus haut taux de places d'apprentissage<sup>68</sup>, tous secteurs confondus. En 2019, par exemple, selon l'OFS, le secteur de la construction comptait un taux de 7,7 % de places d'apprentissage — soit 26 396 apprentis pour 341 524 emplois équivalents plein temps. Le secteur qui vient ensuite est celui de la « santé humaine et action sociale » avec un taux de 6,8 %, puis celui du « commerce et de la réparation

---

<sup>68</sup> Le taux d'apprentissage est calculé en divisant le nombre d'apprentis par le nombre d'emplois équivalents plein temps.

d'auto et de moto » avec 6,3 % de taux de places d'apprentissage. Ainsi, parce qu'il s'agit de la branche qui, visiblement, forme le plus d'apprentis par rapport à sa force de travail, je pourrai dire qu'il s'agit de la branche avec le plus haut taux de renouvellement de main-d'œuvre de l'économie suisse. Cependant, ce serait oublier que le taux de rupture d'apprentissage est plutôt élevé dans le secteur (Deppierraz, 2023). Le taux de résiliation des contrats d'apprentissage dans le domaine « construction et génie civil » est de 30 %<sup>69</sup>. Le secteur n'est pas dans le peloton de tête des domaines qui souffrent le plus de ruptures de contrat d'apprentissage — « services de soins de beauté et de coiffure » (39 %) ; « hôtellerie et services de restauration » (38 %) ; « électricité et énergie » (35 %) — mais il s'en trouve très proche.

La difficulté à recruter de la main-d'œuvre qualifiée pour le secteur est régulièrement débattue dans les médias. Pourtant, selon les chiffres de l'OFS (2022), le taux de difficulté à recruter des « personnes qualifiées » dans le secteur de la construction est resté stable depuis plusieurs années. De 2004 à 2021, ce taux s'est toujours retrouvé entre 20 % et 30 %. C'est le taux le plus bas des métiers du secteur secondaire, un taux proche des branches du secteur tertiaire. De même, toujours selon les chiffres de l'OFS<sup>70</sup>, en moyenne, 7,7 % des établissements du secteur ont déclaré rencontrer des difficultés à recruter ou ne pas avoir trouvé du personnel avec une formation de type apprentissage<sup>71</sup>. En revanche, en moyenne, 58 % des entreprises ont déclaré ne pas avoir recherché du personnel avec une formation de type apprentissage. Ce manque d'intérêt pour les profils de type CFC (Certificat Fédéral de Capacité) peut être dû à une réalité où les connaissances se passent plutôt « sur le tas » (nous le verrons plus en détail plus loin). Le secteur de la construction est donc le secteur qui forme le plus d'apprentis par rapport à sa force de travail, mais aussi un de ceux qui présente les taux les plus élevés de résiliation de contrat de formation initiale. C'est aussi un secteur qui valorise la formation professionnelle, mais qui, dans la pratique, semble peu la rechercher.

#### 6.4 Un taux terriblement élevé d'accidents du travail...

L'insécurité et la maladie professionnelle sont des risques que l'on cherche à gérer. Ils touchent pourtant fortement davantage une catégorie et un secteur professionnel. Les mesures

---

<sup>69</sup> Selon l'OFS (Deppierraz, 2023), 24% des apprentis ayant commencé un apprentissage en 2018 ne l'ont pas terminé. 79% de ces personnes ont recommencé un apprentissage par la suite. Pour le secteur de la construction, le taux de réentrée est de 76%.

<sup>70</sup> Source : OFS, Statistique de l'emploi (STATEM), « Difficultés de recrutement de personnel avec formation de type apprentissage selon certaines divisions économiques et par grande région », pour la question : « Personnel avec une formation de type apprentissage a été trouvé avec difficulté », années : 2009-2021.

<sup>71</sup> C'est aussi en moyenne 5,7 % des entreprises qui déclarent avoir trouvé facilement du personnel avec une formation de type apprentissage et en moyenne 28 % de non-réponses (chiffre de 2004 à 2021).

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

Le secteur de la construction est la branche où le taux de risque d'accidents professionnels est le plus haut<sup>72</sup>. Selon le rapport du Service de centralisation des statistiques de l'assurance-accidents (SUVA, 2021), ce dernier possède, en comparaison aux autres branches économiques, une moyenne terriblement élevée de cas de décès et de rentes d'invalidité pour cause d'accidents. En 2019, les accidents professionnels dans la branche de la construction représentent plus de 50 % des accidents du secteur secondaire et 20 % des accidents totaux. Deux accidents sur dix ont lieu dans le secteur de la construction. Entre 2015 et 2019, en moyenne, 40 % des rentes d'invalidité en Suisse ont été attribuées à des assurés travaillant dans le seul secteur de la construction. Un peu plus de 30 % des décès professionnels ont été recensés seulement dans ce même secteur. C'est beaucoup pour un secteur qui compte moins de 10 % des assurés plein temps.

La moyenne des années 2012-2016 pour la branche est de 28 décès, contre une moyenne d'un à trois décès pour les autres branches d'activité du secteur secondaire. 345 rentes d'invalidité ont été attribuées contre une moyenne allant de quatre à 43 pour les autres branches. Plus récemment, pour l'année 2019 uniquement, c'est 334 rentes pour invalidité (Construction [NOGA 41-43]), dont 12 pour cause de maladie professionnelle (le taux le plus élevé de toutes les branches d'activité économique) qui ont été attribuées. C'est 69 cas de décès recensés, dont 47 pour cause de maladie professionnelle. Seuls les branches « arts, spectacles et activités récréatives<sup>73</sup> » avec 0,9 % des assurés et un taux de risque de 174,6 pour 1000 travailleurs plein temps et « activités liées à l'emploi<sup>74</sup> », avec 2,5 % des assurés et un taux de 151,6 pour 1000, ont un taux plus élevé. Il faut savoir que cette dernière comprend les activités des agences de placement de main-d'œuvre, très actives dans le secteur. En effet, depuis les années 90, le secteur de la construction vit un recours grandissant aux entreprises prestataires de travail

---

<sup>72</sup> Le taux de risque pour 1000 travailleurs dans le domaine construction de bâtiment (gros œuvre) et génie civil — qui représentent 2,6% assurés plein temps — est de 151,2 ; le taux pour le domaine travaux de construction spécialisés (second œuvre) — qui représente 5,4% des assurés temps plein — est de 163,8. Le secteur primaire, qui ne représente que 0,8% des travailleurs assurés souffre d'un risque de 141,9 pour 1000 travailleurs à plein temps ; le secteur secondaire, avec 25,2% des assurés, un risque de 92,6 pour 1000 travailleurs à plein temps ; le secteur tertiaire, qui lui couvre 74% des travailleurs assurés, souffre, lui d'une moyenne de 52,3 pour 1000 travailleurs à plein temps. C'est le taux le plus bas (SUVA, 2021).

<sup>73</sup> Nomenclature générale des activités économiques (NOGA 2008), code 90-93.

<sup>74</sup> Nomenclature générale des activités économiques (NOGA 2008), code 78.

temporaire. Cette main-d'œuvre se démarque par une forte composante migratoire (et européenne).

### **6.5 ...en augmentation conjointement aux maladies professionnelles**

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

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

Alors que, depuis le début des années 1990 et jusqu'en 2005, le nombre de cas d'accidents et de maladies professionnelles diminuait de façon quasi continue (un taux 30 % plus bas en 2005, que celui enregistré au début des années 90), depuis 2005, le nombre d'accidents suit à nouveau une tendance à la hausse. L'année 2005 est une année de forte reprise d'activité pour la construction, ce qui peut avoir un impact sur les chiffres. Pourtant, « en 2019, c'est 8 % de plus d'accidents et maladies professionnelles enregistrées qu'en 2005 » (SUVA, 2021, p. 16). Selon ce même rapport, les entreprises qui occupent moins de 2,2 travailleurs à

plein temps représentent trois quarts des entreprises assurées. Elles n'occupent cependant que 5 % des assurés plein temps et ne déclarent aucun accident professionnel ou non professionnel au cours de l'année. Il est rajouté : « les coûts d'un unique accident grave peuvent s'avérer largement supérieurs à la masse salariale d'une microentreprise » (2021, p. 10). Il est donc probable que les chiffres disponibles ne reflètent qu'une partie de la réalité des accidents et des maladies de travail dans l'industrie de la construction.

## **7. L'industrie de la construction et la gestion d'un chômage programmé : les fluctuations saisonnières de l'emploi et le recours au travail temporaire**

### **7.1 Les fluctuations saisonnières de l'emploi**

L'industrie de la construction est vulnérable au chômage conjoncturel. Selon les chiffres du SECO (2017), en décembre 2016, 12,7 % des chômeurs sont actifs dans le secteur de la construction, ce qui en fait le groupe de professions le plus à risque. Dans le canton de Vaud — qui est l'espace où j'ai mené mes observations — le nombre de demandeurs d'emploi — des hommes, en écrasante majorité — dans les métiers de la construction s'élève à un peu plus de 11 % des effectifs à fin du mois de février 2016 (Canton de Vaud, 2016), ce qui en fait également le secteur le plus touché. Cependant, le chômage dans la construction est loin d'être principalement conjoncturel. Il est surtout saisonnier et régulier.

En effet, si nous regardons un peu plus en détail les chiffres du SECO (2012 à 2016), nous remarquons que cette industrie est particulièrement sensible aux fluctuations saisonnières du manque d'emploi. Les deux figures suivantes (figures 6 et 7) représentent les données pour les chômeurs (effectifs en milliers) inscrits<sup>75</sup> pour la branche économique « Bâtiment et génie civil » (selon NOGA<sup>76</sup> 2008) en Suisse, de septembre 2012 à mars 2016.

---

<sup>75</sup> Chômeur inscrit selon le SECO : personne annoncée auprès d'un Office régional de placement (ORP), qui n'a pas d'emploi et est considérée comme immédiatement disponible pour un placement. Elle peut toucher une indemnité de chômage ou pas.

<sup>76</sup> NOGA : Nomenclature générale des activités économiques (NOGA 2008), Office fédérale de la statistique (OFS)

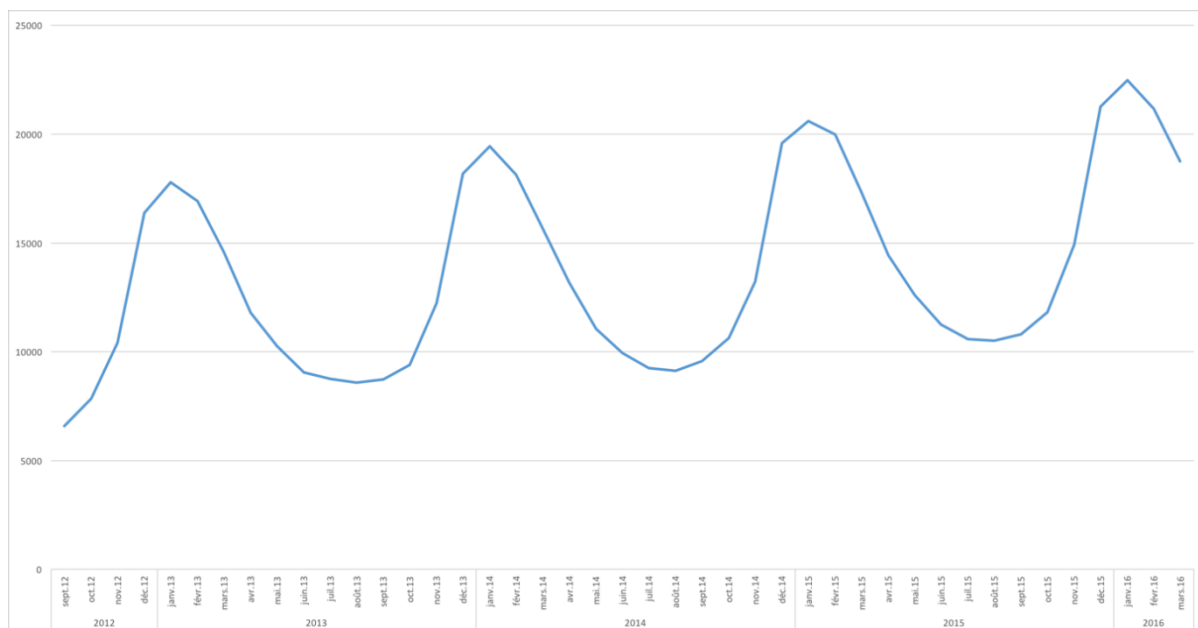


Figure 6 : Courbe des personnes inscrites au chômage pour la branche économique « Bâtiment et génie civil » entre 2012 et 2016 (Source : SECO, Situation sur le marché du travail (de 2012 à 2016))<sup>77</sup>

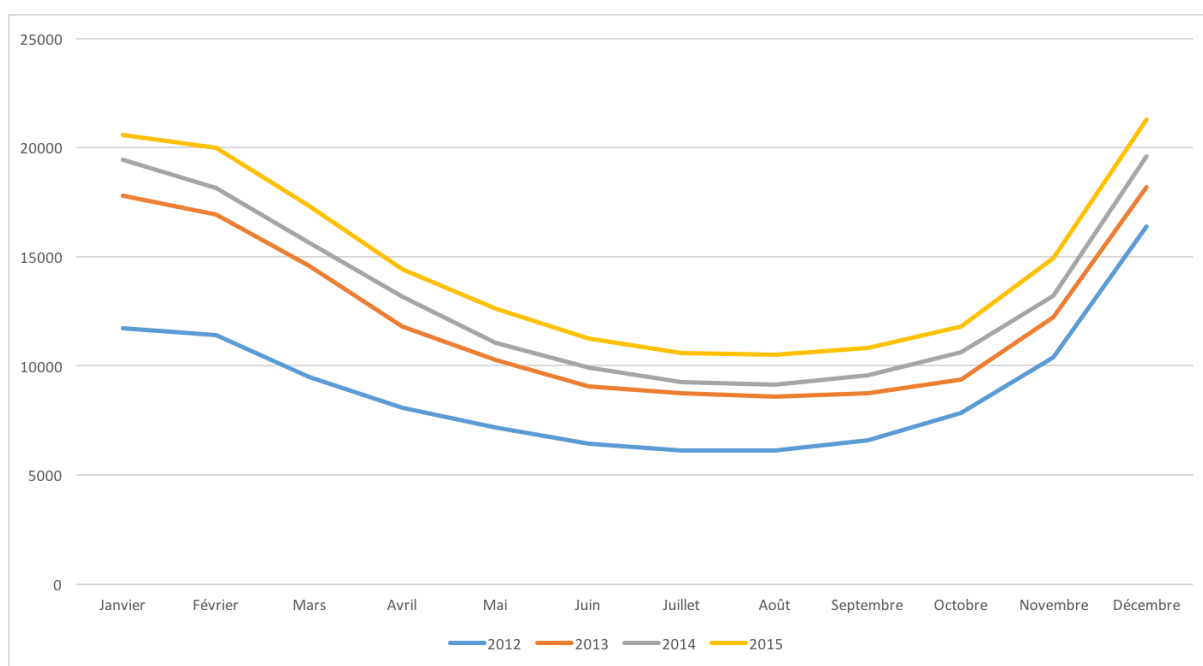


Figure 7 : Courbe par année des personnes inscrites au chômage pour la branche économique « Bâtiment et génie civil » (Source : SECO, Situation sur le marché du travail (de 2012 à 2015))

Nous voyons que le nombre de chômeurs augmente considérablement, toujours à la même époque : de septembre à janvier. Tous les ans et indépendamment de l'augmentation

<sup>77</sup> Données disponibles ici :

[https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen\\_Dienstleistungen/Publikationen\\_und\\_Formulare/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/Die\\_Lage\\_auf\\_dem\\_Arbeitsmarkt.html](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/Die_Lage_auf_dem_Arbeitsmarkt.html), consulté en janvier 2016 et en avril 2023.



conjoncturelle, également observable<sup>78</sup>. La saisonnalité du chômage n'est pas une surprise. Elle est programmée et prévisible, indépendamment de la conjoncture.

## 7.2 La location de services dans le secteur

Le travail temporaire (ou location de services)<sup>79</sup> a la particularité de rassembler trois personnages distincts dans le même rapport de travail : (1) la société pour laquelle travaille l'employé·e, à savoir l'entreprise qui nécessite de la main-d'œuvre et qui fait donc appel à (2) l'entreprise qui établit un contrat de travail et emploie la personne qui travaille ; (3) le salarié ou la salariée employée par l'entreprise bailleuse de services, mais qui travaille pour l'entreprise locataire. Par le recours au travail temporaire, c'est donc un intermédiaire sur lequel repose la gestion des risques de chômage inhérents au fonctionnement saisonnier du marché qui est introduit : l'agence de placement. Cette dernière va recruter des personnes qui seront employées (et qu'elle emploie) pour travailler pour des employeurs avec qui elles n'auront pas de relation contractuelle directe. Ces travailleurs et ces travailleuses se retrouvent ainsi dans une position contradictoire : employé·e·s dans l'espace des relations salariales, ils et elles deviennent prestataires de service dans l'espace du chantier.

D'après une revue de la littérature internationale (Forde et al., 2008), le travail temporaire est utilisé par les entreprises de la construction (1) dans une optique de court terme afin de combler des pics de travail temporaire et dans des tâches ponctuelles ; (2) dans une optique de long terme ou sur une base continue afin de réduire le coût global de la main-d'œuvre ; (3) comme moyen de sélection des employé·e·s pour des postes fixes. Un rapport du Secrétariat d'État à l'économie (SECO) sur la situation actuelle du travail temporaire par la location de services (SECO, 2008) reprend en partie ces arguments, en expliquant qu'en Suisse, le travail temporaire est surtout invoqué par les entreprises pour (1) s'adapter rapidement et de façon flexible à une demande ; (2) réagir à court terme à des changements inattendus dans leur outil de production (absence, maladie, vacances) ; (3) tester la personne dans le but de l'engager éventuellement en fixe<sup>80</sup>. Avec les données que je viens d'exposer, j'aimerais ajouter que la deuxième observation des premiers auteurs semble également valable pour la Suisse. Je nuancerais néanmoins les propos des auteurs en ajoutant que, non seulement la réduction du

---

<sup>78</sup> Dans le canton de Vaud, le même phénomène est observable (cf. Canton de Vaud, Statistique Vaud, situation du marché du travail de 2012 à 2016).

<sup>79</sup> Différent du travail sur appel ou du travail sur mandat. En Suisse, la Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LES), ainsi que son ordonnance (OSE) régulent le champ du travail temporaire.

<sup>80</sup> Soulignons ici néanmoins que les temporaires avec des séjours de courte durée (moins d'un an) sont, dans les faits, rarement engagés en fixe (CFM, 2013).

coût global de la main d'œuvre est relative, puisqu' à l'embauche d'un·e employé·e temporaire s'ajoutent des frais d'agences et de facturation de l'entreprise temporaire, mais aussi que nous sommes face à une externalisation vers un autre secteur économique : celui de la prestation de services. De plus, cette externalisation se fait souvent vers d'autres pays. En effet, en recrutant une main d'œuvre dépendante d'un contrat de travail pour obtenir et renouveler son permis de séjour, c'est aussi un contrôle du chômage national qui est opéré (Afonso, 2006, Piguet et Mahnig, 2000), puisque ces personnes se voient obligées de rentrer dans leur pays d'origine au terme du contrat de travail.<sup>81</sup>.

### **7.3 Déléguer au secteur des services et aux travailleur·euse·s l'absence d'activité : l'influence de la législation sur les modalités de séjour**

En Suisse, d'après le SECO (2008), la place des entreprises locataires de services n'a cessé de croître depuis les années 90. L'introduction de la libre circulation des personnes ressortissantes des pays de l'UE-15/AELE en 2002 est clairement liée à ce phénomène, puisqu'on remarque, dans le même temps, une nette augmentation du nombre de titulaires d'autorisation de séjour. Selon le SECO (2008), le profil le plus répandu de l'intérimaire est celui d'un homme, étranger, de moins de 40 ans, sans formation professionnelle, œuvrant dans le secteur de la construction pour des missions de moins d'un an. Ces travailleurs ont également un taux d'accidents plus élevé (SECO, 2008). Le taux d'infractions aux conditions de salaire et de travail des conventions collectives est également « supérieur à la moyenne des employeurs suisses contrôlés dans les branches de mission de la construction (gros œuvre et second œuvre) » (2008, p. 48). Il s'agit donc d'une main-d'œuvre encore plus vulnérable aux fluctuations économiques et à la menace de dégradation des conditions de travail. À souligner, également, que les politiques de l'emploi et de l'immigration helvétique permettent de sélectionner les intérimaires étrangers quasi essentiellement parmi des travailleur·euse·s européen·ne·s.

---

<sup>81</sup> Ce contrôle indirect du chômage national par le non-renouvellement des permis de séjour est une pratique qui était déjà utilisée lorsqu'existaient encore les permis saisonniers de travail, mais dont le succès s'est réduit avec l'augmentation de l'établissement des étrangers déjà sur place depuis plusieurs années (Afonso, 2005, Piguet et Mahnig, 2000). Cependant, la signature des accords bilatéraux entre la Suisse et l'UE — qui a vu l'augmentation importante du nombre de permis frontaliers et de séjours de courte durée (Pelizzari, 2014, 2017; Merckx, 2016) — et la législation suisse qui permet la perte du permis de séjour en cas de chômage (volontaire ou non) (Bolzmans et Tabin, 2020) il est possible que ce contrôle indirect du chômage s'appuie de nouveau indirectement sur le contrôle des séjours du personnel étranger.

Le rapport du SECO (2008) met aussi en évidence la « fonction tampon »<sup>82</sup> des intérimaires et suppose « qu'au début d'une phase de croissance, les entreprises engagent d'abord des travailleurs intérimaires et qu'elles n'augmentent leur effectif de base que lorsque la croissance s'affermi » (2008, p. 18). Selon le SECO, et vu l'importance de la main-d'œuvre étrangère au sein de ce statut de temporaire, il serait raisonnable de supposer que plus la conjoncture économique est favorable, plus le nombre des permis de séjour augmenterait : cela reflèterait une volonté de stabilisation de la main-d'œuvre européenne sur le territoire suisse. Et en effet, sur la figure 8, on constate que le nombre d'autorisations de séjour de courte durée (moins d'un an) a régulièrement augmenté depuis 2002. Après un ralentissement entre 2006 et 2009, on observe qu'il augmente à nouveau dès 2010. En revanche, parallèlement, le nombre de titulaires d'autorisation de séjour (plus d'un an et jusqu'à cinq ans) a également régulièrement augmenté depuis 2002, mais — et contrairement aux permis de courte durée — a connu un net accroissement entre 2006 et 2009, avant de recommencer à augmenter plus régulièrement.

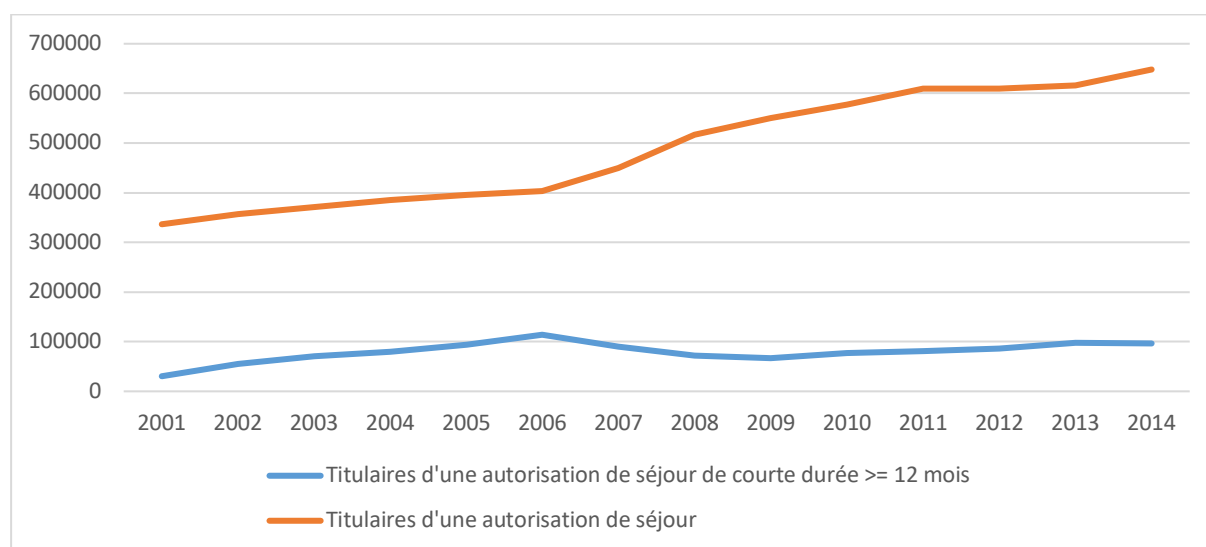


Figure 8 : Évolution des autorisations de séjour (Source : OFS)

Je vois deux explications à cela. La première, la crise financière (2007-2013) qui touche particulièrement la Suisse en 2009, année où elle connaît une récession. Ce contexte pourrait expliquer un ralentissement économique et donc une demande moindre en main-d'œuvre ponctuelle. Cependant, la nette augmentation des autorisations de séjour pendant la même

<sup>82</sup> « Ils sont plus demandés que la moyenne dans les périodes de croissance et ce sont eux qui sont remis à pied le plus tôt en période de déclin » (SECO, 2008, p. 18)

période m'amène à une autre explication. Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2007<sup>83</sup>, les États membres avant 2004 de l'Union européenne : l'Allemagne, l'Autriche, l'Italie, la Grèce, l'Espagne, le Portugal, la France, la Belgique, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Grande-Bretagne, l'Irlande, le Danemark, la Finlande, la Suède, ainsi que Malte et Chypre, bénéficient de la libre circulation des personnes. Concrètement, cela signifie que l'employeur peut solliciter directement un permis de séjour — qui n'est alors plus contingenté — pour les ressortissant·e·s de ces pays. On remarque d'ailleurs une nette augmentation des ressortissant·e·s allemand·e·s et portugais·e·s depuis 2002 en Suisse (BASS, 2006). Cela dénote donc une nécessité et une volonté de stabilisation de la main-d'œuvre étrangère — comme le soulignait le SECO — permise par des lois moins restrictives concernant l'accès à l'autorisation de séjour pour les ressortissant·e·s européen·ne·s.

Les changements récents dans l'application des accords bilatéraux entre la Suisse et l'Union européenne auraient risqué d'inverser à nouveau les tendances des courbes de la figure 8. En effet, avec l'acceptation de l'initiative populaire « Contre l'immigration de masse » le 9 février 2014, les permis de séjour auraient dû être à nouveau contingentés. Seules les autorisations pour séjour de moins de 4 mois (sur une période de 12 mois) pour exercice d'une activité lucrative (obligation d'annonce<sup>84</sup>) et les permis frontaliers seraient restés libres de tout quota. La mise en place de contingents pour les ressortissants européens n'a finalement pas eu lieu, pour ne pas mettre en péril les accords bilatéraux entre la Suisse et l'UE. Seule une nouvelle révision de la loi sur les étrangers (LEtr) « intègre désormais une "préférence aux demandeurs d'emploi" » (Pelizzari, 2017, p. 57). Néanmoins, l'accent mis dans cette initiative sur les autorisations de travail de très courte durée, m'amène à une deuxième explication. Pourquoi, pendant des périodes de crise économique, assiste-t-on à une diminution des permis de courte durée et à une augmentation des permis de séjour ? Cette explication renvoie aux

---

<sup>83</sup> En 2002, entre en vigueur l'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne, qui stipule notamment pour les ressortissants des deux parties le droit de choisir librement leur lieu de travail et leur domicile sur le territoire des États concernés. En ce qui concerne la Suisse, cette liberté de circulation et de travail a été introduite progressivement. D'abord, ce sont les États ayant adhéré à l'Union européenne avant 2004, ainsi que Malte et Chypre (UE-17) qui jouissent de la libre circulation, avec néanmoins des contingents et la préférence nationale accordée aux ressortissants suisses ou résidents en Suisse jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2007. Un contrôle préalable des conditions de travail et de salaire est également mis en place jusqu'en juin 2007. Ensuite, en 2006, avec la même procédure, l'accord s'élargit pour les États ayant adhéré après 2004 à l'UE (UE-8). Les contingents et les contrôles sont abandonnés au 1<sup>er</sup> mai 2011. En 2009, même chose pour la Roumanie et la Bulgarie qui ont adhéré en 2007 à l'UE. Au 1<sup>er</sup> juin 2016, les ressortissants de ces pays ne sont plus contingentés.

<sup>84</sup> Tout·e ressortissant·e européen·enne a le droit d'exercer une activité lucrative en Suisse sans permis de travail (travailleur·euse·s détaché·e·s par une entreprise étrangère par exemples) si son séjour ne dépasse pas 90 jours effectifs par année civile. Il/elle a cependant l'obligation d'annoncer sa présence aux autorités suisses concernées. C'est, généralement, l'employeur qui s'en charge.

séjours de moins de 90 jours (engagements de courte durée) qui n'ont pas besoin de permis de travail. Dans le secteur de la location de services tournés vers la construction, les séjours pour activité lucrative de moins de quatre mois sont fréquemment utilisés et c'est surtout à une main-d'œuvre européenne que l'on fait appel. Un rapport commandé par la Commission fédérale sur les questions de migration sur les séjours temporaires pour activité lucrative en Suisse (2013) confirme en effet que « tous les employé·e·s du segment de la location de service viennent de l'espace UE/AELE » (CFM, 2013, p. 8). Il souligne également que la construction « représente globalement la principale branche pour les engagements de courte durée de personnes venant de l'étranger. C'est dans ce secteur que travaille la plus grosse part des personnes soumises à l'obligation d'annonce » (CFM, 2013, p. 16). Le rapport relève encore que « l'importance de la location de services dans le domaine des séjours temporaires pour activité lucrative n'a cessé d'augmenter au cours des dernières années » (2013, p. 16) et que « de nombreux employés des agences de placement temporaire sont employés dans l'industrie de la construction » (2013, p. 17).

Le ralentissement des demandes de permis de courte durée serait donc dû à un changement de la législation qui a autorisé, d'un côté, l'octroi facilité de permis de séjour à des ressortissant·e·s européen·ne·s (au détriment des permis de courte durée) et de l'autre, l'engagement de très courte durée sans nécessité d'octroi de permis de travail. Ainsi, la politique migratoire de la Suisse, à travers la loi sur la libre circulation des citoyen·ne·s européen·ne·s, a favorisé l'élargissement des activités de la branche de la location de services en permettant un engagement rapide et sans limitation (pas de contingents) de personnel européen<sup>85</sup> peu qualifiés pour de très courtes durées. Ce personnel n'apparaît pas dans les chiffres du chômage puisque leur autorisation de séjour est limitée au travail pour lequel il est temporairement embauché. Les personnes engagées pour de très courts séjours n'apparaissent également pas dans les chiffres sur l'octroi de permis de séjour, puisqu'il n'est pas nécessaire.

Le secteur de la construction a donc largement profité de ces conditions en se tournant massivement vers les entreprises locataires de services y trouvant une offre de flexibilité ajustée à son fonctionnement de crise cyclique programmée. En déléguant les risques d'inactivité à un secteur différent, celui des services, c'est également une déresponsabilisation non assumée de ces risques vis-à-vis des travailleurs et des travailleuses du secteur que s'offre l'industrie de la construction. C'est également une délégation de la responsabilité de la démarchandisation

---

<sup>85</sup> Et condamnent les travailleurs non-européens au travail au noir puisqu'à l'exception d'être « extrêmement qualifiés », la loi suisse sur les étrangers ne permet que très difficilement l'octroi de permis de travail à des personnes non-européennes (cf. art. 43 de la LEI).

(Amable, 2003 ; Polanyi, 2004) d'une partie de cette main-d'œuvre que l'État suisse opère, puisque les personnes venues pour y travailler, mais opérant des séjours de moins de 90 jours (« séjours de très courte durée »), ne sont pas couvertes par les politiques sociales de l'État où elles travaillent<sup>86</sup>. En ce qui concerne les personnes avec des autorisations de séjours de courte durée, en cas de chômage, leur autorisation peut être révoquée<sup>87</sup>. Nous sommes face à une perception fortement utilitaire des travailleurs et travailleuses étranger·ère·s. La légitimité de leur séjour en Suisse dépend de leur statut de travailleur et travailleuse. Ce dernier est lié aux besoins fluctuants mais réguliers en main d'œuvre et à la législation suisse qui facilite l'articulation entre ces besoins et la révocation de leur séjour. La perte de pouvoir des syndicats de ces dernières années dégrade la perte de pouvoir de ces employé·e·s en matière de revendication de conditions de travail dignes et augmente la concurrence entre travailleurs et travailleuses possédant différents statuts de séjour et d'emploi, ce qui impacte également la pression subie sur les salaires qui ont tendance à diminuer, surtout pour certaines franges plus vulnérables de la population active (jeunes diplômé·e·s, travailleurs et travailleuses âgées et/ou sans qualifications) (Pelizzari, 2014, 2017).

Le secteur de la construction se caractérise par une segmentation importante des entreprises et des emplois. Il y a d'un côté les entreprises avec du pouvoir financier et du personnel, ce qui leur confère une position de domination sur le marché. De l'autre côté, on retrouve les entreprises plus petites, au pouvoir financier et humain limité, subordonnées à ces entreprises plus importantes. Les grandes entreprises sont en nombre très limité. Elles ont cependant un effet dominant sur les prix, l'emploi, la représentation d'intérêts et les négociations collectives. De plus, le recours grandissant à la prestation de service (sous-traitance et travail temporaire) change progressivement la relation salariale. Cette dernière tend à diminuer au profit de cette nouvelle configuration (la prestation de services). Pour les employé·e·s, il y a d'un côté les postes fixes, à durée indéterminée, mais de moins en moins

---

<sup>86</sup> Dans l'espace du travail européen, c'est également une externalisation vers le marché du travail au noir qui est observée (Baron et al., 2016; Chauvin et al., 2013, 2021; Paul, 2022).

<sup>87</sup> Article 23 al. 1 de l'Ordonnance sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne et ses États membres, entre la Suisse et le Royaume-Uni, ainsi qu'entre les États membres de l'Association européenne de libre-échange : « les autorisations de séjour de courte durée, de séjour et frontalières UE/AELE peuvent être révoquées, si les conditions requises pour leur délivrance ne sont plus remplies ».

Article 61 a, alinéa 1 de la Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration : « Le droit de séjour des ressortissants des États membres de l'UE ou de l'AELE titulaires d'une autorisation de courte durée prend fin six mois après la cessation involontaire des rapports de travail. Le droit de séjour des ressortissants des États membres de l'UE ou de l'AELE titulaires d'une autorisation de séjour prend fin six mois après la cessation involontaire des rapports de travail lorsque ceux-ci cessent avant la fin des douze premiers mois de séjour. »

Sur ce thème, voir également (Bolzman et Tabin, 2020).

disponibles et de l'autre, des postes temporaires ou saisonniers, à la durée et la rémunération incertaine. Ces postes, (très) limités dans le temps, sont en augmentation et davantage exposés aux abus (salaires, conditions de travail), aux accidents et aux maladies professionnelles. Cette précarité des places s'articule avec une politique migratoire qui privilégie certaines nationalités et ce type de séjour. Tout cela renforce la sectorisation par nationalités du secteur (chapitre VI) et favorise une concurrence croissante entre étrangers résidants et pendulaires, fixes et temporaires, tout en précarisant la place de tous (chapitre V). Aussi, nous sommes au sein d'un secteur qui prône un discours qui vise à anoblir le CFC et problématise le manque de qualifications officielles comme systématique, alors que dans les faits, elles sont rarement recherchées. Les qualifications se font surtout en emploi, « sur le tas » et ne sont pas reconnues, ni valorisées (chapitre VII).

En résumé, le secteur est la scène de rapports de pouvoir inégalitaires. Les conséquences se font principalement sentir sur l'effort fourni pour le fonctionnement de l'appareil de protection sociale (Polanyi, 2004). Cet effort est davantage externalisé vers l'effort collectif et pris en charge par l'État. C'est le cas avec l'assurance pour accident professionnel, où les conséquences d'accidents de travail qui induisent une invalidité sont prises en charge par l'Assurance invalidité (Tabin et al., 2008). C'est aussi le cas avec l'assurance chômage qui couvre les épisodes de travail intermittent du placement temporaire. La part grandissante demandée à la solidarité sociale de l'ensemble de la population conjointe à l'effet de l'individualisation des négociations des conditions contractuelles ont un effet concret sur la perception morale et symbolique de ce qui se passe dans le secteur — dans le secteur et à l'extérieur du secteur — ainsi que sur le pouvoir d'agir des personnes impliquées. Cette situation suscite même parfois des commentaires empreints d'un certain cynisme, comme celui d'un conducteur de travaux : « dans le bâtiment, personne se plaint. Personne se plaint. Parce qu'ils acceptent leur condition. Parce que pour eux, ils ont un travail et ils respectent le travail et puis ils font leur travail quoi, tout simplement. Ils vont pas aller chercher plus. Et... ça, c'est un truc qui m'a juste éclaté. C'est... ils travaillent dans des conditions de merde, mais ils se plaignent pas. Ils sont payés une misère, mais ils ne se plaignent pas. Ils acceptent ». C'est justement sur les effets de cet ordre moral et symbolique que je nous propose de travailler dans les pages qui suivent.

## V. « BON », « TEMPORAIRE », « CHOMEUR » : DES CATEGORIES MORALES POUR DIFFERENCIER LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES

Le site de travail (le chantier) regroupe une diversité d'entreprises qui fonctionnent selon une organisation interne qui leur est propre. Malgré la multiplicité des régimes d'organisation et de production qui cohabitent, cet espace social fonctionne de façon cohérente et se reproduit de manière mécanique. Le système de production et les enjeux du recrutement propre au secteur ont déjà été étudiés (Duc, 2002, Gallioz, 2009, Thiel, 2012, Jounin 2004). Ils ont permis de mettre en avant les rapports de pouvoir et le symbolisme qui les traversent. Pourtant, peu d'intérêt a été porté à la façon dont la cohésion de ce système était garantie et se reproduisait. Je questionnerai donc ici les catégories morales propres au domaine du gros œuvre du bâtiment : quelles sont-elles, qui les partagent et en quoi participent-elles à la pérennisation, la reproduction et l'acceptation d'un univers de travail organisé autour d'une faible reconnaissance des qualifications des travailleurs et travailleuses, d'un marché fortement segmenté ainsi que d'une précarisation de l'emploi et des conditions de travail. Au chapitre précédent (chapitre IV), j'ai abordé la forte vulnérabilité au chômage du secteur et l'évolution du recours au travail temporaire, de plus en plus omniprésent. Dans ce chapitre, j'analyserai comment des catégories morales se construisent et s'articulent autour d'un marché soumis à des cycles réguliers de chômage et à des formes diverses d'emploi, comme l'est celui du gros œuvre dans le secteur de la construction. Je commencerai par aborder comment la législation sur le séjour des étrangers et sur la construction de l'assurance chômage ont impacté la morale du secteur. Une fois expliqué ce contexte, j'analyserai la façon dont émergent les catégories d'évaluations morales relevées dans l'espace étudié : le « bon », le « temporaire » et le « chômeur ». Je m'intéresserai d'abord à déconstruction de la catégorie morale du « bon » travailleur, puis à la place que le discours sur la qualification occupe dans l'élaboration de cette catégorie. C'est ensuite la catégorie morale « temporaire » qui sera décortiquée, ainsi que son incidence sur les conditions de travail. Pour finir, je montrerai l'utilité symbolique et pratique de la catégorie « chômeur » dans le classement moral des employé·e·s.

### **La place du travail au noir dans la morale des chantiers**

En Suisse, la législation concernant l'octroi d'autorisations de séjour privilégie les travailleurs et travailleuses européennes, ce qui crée, invariablement, des inégalités d'accès à un statut légal pour les migrants et les migrantes non européennes, surtout peu formé·e·s. D'ailleurs, les personnes en situation de séjour illégal, en Suisse, proviennent



surtout des pays et des continents avec lesquels la Suisse n'a pas d'accord de libre circulation des personnes (Amérique centrale et du Sud, Europe hors UE/AELE, Afrique, Asie) (Morlok et al., 2015). Je n'aborderai pas cet aspect ici. En revanche, je soulignerai que dans l'espace du travail européen, on observe une externalisation vers le marché du travail au noir comme conséquence de la distinction légale entre migrant·e·s, appuyée sur les types de permis de séjour et sur l'injonction générale à se positionner comme travailleur·euse·s actif·ve·s pour faire reconnaître la légitimité de son séjour (Barron et al. 2016; Chauvin et al., 2021; Paul, 2022). Aussi, il n'est pas étonnant qu'aucune catégorisation morale liée directement au statut d'illégal ne soit ressortie dans les données que j'ai récoltées. Dans les discours des enquêté·e·s, le travail au noir n'est jamais spontanément abordé. Quand je l'aborde malgré tout, il est rapidement mis de côté comme une réalité n'appartenant pas à l'univers dont nous discutons. Le travail au noir est... invisible dans les discours sur le travail sur les chantiers, comme les papiers de ces personnes. Sur les chantiers, impossible de savoir quel statut légal ou quel permis de travail possède tel ou tel travailleur (bien sûr, l'employeur le sait et le travailleur aussi s'il est questionné, mais ce n'est pas quelque chose d'observable, de visible). Lorsque l'on me parle de travail au noir, c'est pour distinguer entre le travail au noir lorsque l'on fait des heures en dehors du travail, pour soi, et le travail au noir lorsque l'on travaille au jour le jour, sans conditions et pour un mauvais salaire. C'est aussi pour parler des conséquences hors du travail : un travailleur s'est fait arrêter sur son lieu de travail, une dizaine de travailleurs sont partis en courant quand la venue de l'inspecteur du travail a été annoncée. On me parle des abus sur les salaires, sur le manquement au paiement des assurances sociales, sur l'insécurité, l'inégalité de traitement. Mais pas sur le déroulement du travail ni sur la classification des compétences. Dans cette thèse, je n'ai pas creusé cette invisibilité. En Suisse, les statuts de séjour sont attribués en fonction de l'appartenance nationale et les ressortissant·e·s européen·ne·s ont un clair avantage. Cette hiérarchie des statuts par la nationalité se retrouve sur les chantiers, où les travailleurs au noir sont plus souvent non européens. Ces derniers ont de moins bonnes conditions de travail et moins de pouvoir dans leurs relations avec les autres travailleurs et avec les directions. Cependant, cette hiérarchie s'appuie sur le discours moral que j'analyse ici. En effet, même dans le discours de Bekim, un ferrailleur qui a vécu plusieurs années comme travailleur illégal en Suisse, c'est la figure du « bon » travailleur qui ressort lorsqu'il parle de son activité et de sa position au long de sa carrière. Il me dira : « c'est pas les papiers qui font le bon travailleur ». Ce sont des questions de loyauté et de confiance qui sont abordées au cours de l'entretien. David, un conducteur de travaux d'une petite entreprise générale, m'expliquera que c'est « l'inspection du travail » qui dévoile les employés au noir lors de contrôles et ce qu'il dira à propos d'un homme qu'il a vu être arrêté le rapportera directement à sa classification dans la hiérarchie morale du chantier (c'était un

« bon ») : « ils [l'inspection du travail] l'ont embarqué, ça m'a fait de la peine, parce qu'en plus, le gars, il bossait bien, il était super motivé, il était toujours respectueux, souriant, très sympa, et puis du coup, ben les gars l'ont contrôlé, l'ont filé à la police, l'ont menotté et il est reparti ». C'est pourquoi je dirai que les catégories morales développées ici valent pour classer les travailleur·euse·s (et pour se positionner), quel que soit leur statut légal. En revanche, tous les travailleur·euse·s ne jouissent pas des mêmes conditions de positionnement.

## **1. L'importance de l'idée de démarchandisation de la force de travail dans la construction de l'idée du chômage en Suisse**

En 1944, Karl Polanyi souligne la nécessité — pour toute société basée sur un modèle économique de type capitaliste — de réguler les mécanismes de marché afin de préserver son fonctionnement et le bien-être de ses agents, dans un but de maintien de la paix sociale (Amable, 2003 ; Polanyi, 2004). Une des notions qu'il introduit est celle de la démarchandisation de la force de travail, c'est-à-dire la possibilité qui est donnée aux travailleurs de survivre hors du marché. Historiquement, les politiques sociales furent créées pour offrir une protection aux populations vulnérables vis-à-vis du fonctionnement du marché. D'abord, réaction politique à une paupérisation de masse apparue avec l'industrialisation au XVIII<sup>e</sup> siècle, elles se transforment, peu à peu, en programme politique et participent, dès le milieu du XX<sup>e</sup> siècle, à l'organisation d'une solidarité organique entre revenus et générations. Cette solidarité se manifeste au travers de cotisations et de prélèvement d'impôts sur les salaires, sur la fortune et sur la consommation. La notion développée par Polanyi est reprise 45 ans plus tard par Gøsta Esping-Andersen (2007) qui l'utilise comme unité d'évaluation pour classer les États pourvoyeurs de politiques sociales. La notion de « démarchandisation<sup>88</sup> (*decommodification*) survient lorsqu'un service est obtenu comme un dû et lorsqu'une personne peut conserver ses moyens d'existence sans dépendre du marché » (2007, p. 35). C'est pourquoi l'assurance chômage est considérée comme un des piliers de l'État social. Instituée afin de soutenir une masse salariale à l'emploi fluctuant et afin de la protéger des risques de pauvreté, dus à la perte de revenu dans un contexte (l'époque industrielle) de forte dépendance au marché du travail, l'assurance chômage se trouve intimement liée à l'idée de démarchandisation. Et c'est particulièrement le cas en Suisse. L'idée de démarchandisation et de responsabilisation de

---

<sup>88</sup> La notion de démarchandisation sera critiquée plus tard par Ann Shola Orloff (Orloff, 1993) pour négliger les effets différentiels de la division du travail liés au genre. Nous n'aborderons pas cet aspect ici, car je ne cherche pas à en discuter la notion, mais à en introduire l'idée.

l'État est pleinement assumée dans la conception de l'assurance chômage dans ce pays. Nous allons le voir.

### 1.1 Assurance chômage et responsabilisation individuelle

La première loi fédérale sur le chômage, votée en 1924, reprend le principe de démarchandisation que je viens d'exposer. L'assurance chômage est pensée comme une « réponse à un risque précis inhérent à l'organisation capitaliste du marché de l'emploi » (Tabin et Togni, 2013, p. 18). Elle est introduite « en vue de préserver la paix sociale » et afin de reprendre la surveillance étatique d'un risque géré auparavant principalement par des caisses syndicales<sup>89</sup> (2013, p. 17).

C'est en 1976, en pleine crise économique, qu'est introduite l'obligation d'assurance pour toute personne salariée. Après six ans de débats parlementaires, la loi fédérale dans sa forme actuelle (LACI) est instaurée et entre en vigueur en 1984. Employeurs et employé·e·s participent, en parts égales, à son financement (2,2 % du salaire soumis à cotisation AVS). Ce sont les caisses de chômage — qui peuvent être publiques ou privées<sup>90</sup> — qui sont chargées de verser les indemnités. La LACI fera l'objet de quatre révisions (1990, 1995, 2002, 2010), dont la dernière sera appliquée dès le 1<sup>er</sup> avril 2011. Les principales modifications porteront avant tout sur la durée des indemnisations (qui ont été limitées), sur le taux et la durée minimale des cotisations (qui ont été relevés), sur la définition de ce qu'est un emploi convenable (tout emploi qui n'est pas considéré comme « inconvenable »<sup>91</sup>) et sur la question du chômage des jeunes (couverture d'assurance désormais partielle pour les personnes qui sortent de formation) (Tabin

---

<sup>89</sup> Des caisses publiques existent dès 1893. Leur influence était cependant faible face aux caisses syndicales : « en 1924, les caisses publiques ne regroupent que 5 % des assuré·e·s » (Tabin et Togni, 2013, p. 35). Les débats concernant le manque de transparence des caisses syndicales (« le fait que les syndicats n'aient pas tous une caisse de chômage clairement séparée de leurs autres activités, en particulier de la caisse de grève, est considéré comme problématique » (2013, p. 31)) commencent lors de la décision d'octroi de subventions fédérales aux caisses de chômage.

<sup>90</sup> Les caisses syndicales sont considérées comme des caisses privées.

<sup>91</sup> « La loi de 1982 définissait ce qu'était un emploi réputé convenable à partir d'un certain nombre de critères. Depuis la révision de 1995, la définition est inversée : la loi pose désormais comme règle générale que tout travail est convenable et décrit de manière exhaustive à partir de facteurs professionnels, personnels et sociaux quel type d'emploi ne l'est pas. L'inversion permet de renforcer l'impératif d'emploi, quel qu'il soit. » (Tabin et Togni, 2013, p. 195-196).

et Togni, 2013). Des bureaux de placement (ORP)<sup>92</sup> seront mis en place, ainsi que diverses mesures relatives au marché du travail (MMT)<sup>93</sup>.

L'assurance chômage promeut ainsi une paix sociale qui passe par une collectivisation des risques assumés solidairement par les employé·e·s et les employeurs ; par une différenciation par âge de la prise en charge des risques du fonctionnement du marché ; par le déploiement d'une bureaucratie de monitoring des attitudes des assuré·e·s frappé·e·s par ces mêmes risques (ORP ; MMT). L'État se responsabilise donc de la démarchandisation de sa force de travail en créant une assurance sur mesure, tout en responsabilisant les travailleurs et les travailleuses, à leur tour, de la gestion de ces risques (notamment à travers la création d'outils de monitoring), une fois qu'ils se concrétisent. En d'autres termes, l'État assume les risques inhérents à un fonctionnement de marché de type capitaliste à travers la création et la pérennisation de l'assurance chômage, à condition que les assuré·e·s en assument la gestion. En effet, ces risques produisent des états (chômage, réduction de l'horaire de travail, intempéries, insolvabilité de l'employeur) que l'assurance chômage — dans sa construction idéologique, en insistant sur leur caractère défavorable, éphémère et involontaire — s'empresse de déqualifier (Tabin et Togni, 2013). C'est alors aux assurés de gérer cette injonction à l'activité, alors même qu'ils se trouvent dans un contexte de risque d'inactivité assumé. Cette situation est importante pour comprendre le socle de la justification morale qui sous-tend la création des catégories morales sur le statut en emploi utilisées dans l'univers du gros œuvre. Pour revenir rapidement à l'idée de démarchandisation présentée précédemment, l'idée derrière la création de l'assurance chômage en Suisse est de permettre à la personne assurée de conserver ses moyens d'existence sans dépendre du marché grâce à un service qui lui est dû par des cotisations à une assurance sociale mutualisée. Cependant, l'analyse de Jean-Pierre Tabin et Carola Togni, qui porte sur les débats parlementaires autour de la création et du développement de l'assurance chômage, montre que ce dû ne s'applique finalement que si la personne est capable de faire preuve de bonne volonté vis-à-vis de son employabilité. Cette moralisation du statut en emploi se retrouvera dans les discours.

---

<sup>92</sup> L'obligation pour les cantons de mettre en place des ORP entre en vigueur en janvier 1997. Leur rôle est d'appliquer les tâches des autorités cantonales vis-à-vis de la loi fédérale sur l'assurance chômage. Ainsi, notamment, ils enregistrent, conseillent, placent, assignent à des MMT, contrôlent l'aptitude au placement des chômeurs·euses et décident de suspendre le droit de l'assuré à l'indemnité en cas de sanction (LACI, art. 85).

<sup>93</sup> « Les mesures relatives au marché du travail visent à favoriser l'intégration professionnelle des assurés dont le placement est difficile pour des raisons inhérentes au marché de l'emploi » (LACI, art. 59.2).

## 1.2 L'avantage moral de l'emploi

Selon les travaux discutés précédemment, le discours, dans le cas de l'assurance chômage<sup>94</sup>, met clairement l'accent sur le caractère provisoire et involontaire de la période de chômage, ainsi que sur l'importance de l'emploi salarié, quel qu'il soit, et même s'il ne correspond pas à la formation initiale de la personne à la recherche d'emploi (Tabin et Togni, 2013). Les structures institutionnelles suisses concernant l'emploi sont marquées par une différenciation et un déclassement du statut de chômage par rapport à celui de travail salarié.

De plus, alors même que certaines industries — comme c'est le cas pour la construction — sont reconnues pour être davantage touchées par l'inactivité, aucun traitement politique spécifique n'est mis en place. Au contraire, ces particularités sont directement intégrées à l'assurance chômage et collectivisées sur l'ensemble des emplois et sur le fonctionnement de cette politique sociale. En effet, le secteur de la construction avec son fonctionnement périodique de l'emploi — notamment dû aux intempéries et au caractère variable des commandes — a directement influencé la conception de l'assurance chômage suisse (Tabin et Togni, 2013). La décision d'intégrer ce fonctionnement particulier et les risques qu'il contient à la loi fédérale se lit dans sa conception. Les cotisations sur les salaires représentent une collectivisation des coûts du chômage sur l'ensemble des emplois et ne sont pas plus élevées pour le secteur de la construction. Les risques listés dans la loi sur l'assurance chômage sont indissociables du secteur de la construction. Nous pouvons lire dans le « but » établi par le texte de loi : « La présente loi vise à garantir aux personnes assurées une compensation convenable du manque à gagner causé par le chômage ; la réduction de l'horaire de travail ; les intempéries ; l'insolvabilité de l'employeur » (LACI, art.1a). Intempéries, réduction des horaires de travail, insolvabilité de l'employeur : ces états sont omniprésents dans la construction. C'est également un fait documenté (Tabin et Togni, 2013, p. 127). Il s'agit d'une industrie largement citée et discutée lors des débats parlementaires relatifs à l'institutionnalisation de cette assurance sociale. Les principales préoccupations reposent sur la prise en charge des coûts de l'absence de travail pour une branche marquée par le caractère saisonnier de l'emploi, ainsi que sur le questionnement d'une solidarité générale de l'ensemble des salarié·e·s portant sur un risque inhérent à un secteur particulier (ibid., 2013).

Le discours véhiculé autour de la mise en place des politiques sociales, telle que l'assurance chômage, crée une nécessité normative à se présenter comme une personne active,

---

<sup>94</sup>Pour plus de détails, se référer à l'analyse des débats parlementaires autour de la question de la création et de l'évolution de l'assurance chômage dans l'ouvrage développé par Jean-Pierre Tabin et Carola Togni, en 2013, répertorié en bibliographie.

pour être perçu comme une personne de valeur, sur le marché du travail. Cette injonction à l'activité dans un contexte de périodes régulières de manque de travail et de forte vulnérabilité au chômage — comme c'est le cas dans le gros œuvre (cf. chapitre IV) — engendre un malaise. Cette situation est source de tension pour les personnes évoluant sur le marché du travail. En effet, c'est un discours qui est produit sur le travail et sur ceux et celles qui travaillent : faire massivement appel au travail temporaire et de courte durée, en plus de fonctionner sur une inactivité programmée (baisse du travail de septembre à janvier), traduit l'idée d'essentialité de la flexibilité et de l'ajustement dans le cadre du travail. Déléguer la démarchandisation d'une partie de la main-d'œuvre non stabilisée par un contrat de travail fixe à d'autres États ou à un autre secteur, accentue la responsabilisation du travailleur ou de la travailleuse vis-à-vis de la gestion de son statut vis-à-vis de l'emploi. Autrement dit, alors même que l'inactivité est assumée comme inévitable et cyclique dans le secteur de la construction, elle doit être involontaire et limitée dans le temps. Le statut du travail est valorisé par rapport à celui du chômage et c'est aux personnes évoluant au contact de ces discours de gérer, dans leur propre discours et présentation de soi, cette tension. Quel est donc l'impact au quotidien de cette différenciation institutionnelle entre chômage et travail salarié dans un secteur fortement touché par le chômage ? Quelle place y occupent les intérimaires, tantôt au chômage, tantôt en emploi ?

Cette situation mène à la production de catégories morales de jugement qui servent à (se) positionner, classer et évaluer ceux et celles qui évoluent dans l'espace concerné. C'est ce que cette thèse se propose d'étudier. Quelles sont ces catégories morales et comment s'articulent-elles avec l'injonction à l'emploi que je viens de présenter ? En quoi participent-elles à la pérennisation et à la reproduction de l'ordre établi dans l'univers des chantiers ? J'analyserai la façon dont émergent les catégories d'évaluation morale suivantes : « bon », « temporaire » et « chômeur », catégories que j'ai identifiées dans les discours et qui sont partagées par l'ensemble, quel que soit la taille de l'entreprise et le niveau hiérarchique. Je m'attèlerai d'abord à la déconstruction de la catégorie du « bon » travailleur. Nous verrons la place que le discours sur la qualification prend dans l'élaboration de ce schème de pensée et comment elle se décline dans les discours. Nous nous intéresserons ensuite à la catégorie « temporaire » et à son incidence sur les pratiques de recrutement et dans les conditions de travail. Pour finir, je montrerai l'utilité symbolique de la catégorie « chômeur » pour opérer des classements moraux vis-à-vis des salariés selon leur position sociale.

## 2. Les images du travailleur, les frontières du chômage

Maintenant que nous avons abordé les discours produits autour du secteur et de l'assurance chômage, voyons comment ces derniers se traduisent dans les pratiques. La question du manque d'activité saisonnière, régulière et propre au secteur de la construction, est présente dès le début des débats sur l'assurance chômage dans les années 20 (Tabin et Togni, 2013) et reste toujours d'actualité. Pourtant, dans le discours des enquêté·e·s ce n'est pas la préoccupation première. En effet, et c'est ce que je vais expliquer ici, le chômage n'est pas perçu comme un risque, mais plutôt comme une réalité extérieure qui touche des personnes considérées comme évoluant hors du monde du travail. Dans l'univers moral des chantiers du gros œuvre, j'ai distingué quatre statuts possibles vis-à-vis de l'emploi (Maruani, 1989; Maruani et Reynaud, 1993) : embauché (contrat de travail), employé (contrat de prestation de service, travail illégal), chômeur (pas de contrat), employeur (décide du type d'emploi). Lors de l'analyse des discours des enquêté·e·s, j'ai distingué trois catégories morales (Lamont, 1992) opérantes dans la classification du travailleur vis-à-vis du travail : le « bon » travailleur qui fait en général partie de l'outil de production fixe (embauché) ; le « temporaire » qui peut être un « bon » travailleur, mais qui vient se greffer à l'outil de production fixe en cas de besoin (employé) et le « chômeur », qui est hors du réseau de production (chômeur). Qu'il s'agisse de la façon dont la personne se présente en tant que membre du marché du travail, de la manière dont elle parle de ses pairs ou de ses employé·e·s (employeur), nous retrouvons une sorte de métadiscours sur la façon d'être au travail. Ces catégories, en créant des frontières symboliques, appartiennent à l'univers moral des enquêté·e·s, mais elles ont un effet sur leurs pratiques. Les catégories morales se produisent et évoluent au quotidien et c'est à travers elles que s'opèrent les différenciations et les classements des travailleurs et travailleuses. En d'autres termes, les catégories morales sont des productions idéologiques qui viennent justifier les frontières symboliques entre groupes d'une organisation.

### 2.1 Le « bon » : un étalon d'évaluation

Qu'est-ce qu'un « bon » travailleur ? La représentation qui se cache derrière le qualificatif de « bon » est complexe. Cet adjectif ne désigne pas simplement quelqu'un de virtuose ou doué pour son travail, un jugement sur les compétences. Il n'englobe pas seulement toute une facette du savoir-être au travail, un prestige ou une reconnaissance sociale. Il ne suffit pas d'être embauché pour être vu ou décrit comme « bon ». La rhétorique du bon travailleur renvoie à une catégorie morale. Cette dernière renvoie à une représentation du réel basée sur

des expériences et a des incidences sur la classification des travailleurs. Je reconstruis ici cette première catégorie pour montrer comment elle est mise en pratique dans le discours.

Selon mon analyse, les critères attribués à l'image du « bon », se distribuent en trois dimensions : la qualification (le bon est qualifié), la réputation (le bon est expérimenté et connu), l'engagement dans le travail (le bon a une attitude positive et docile face au travail) et elle dépend de la situation au travail. L'utilisation de cet attribut a également été observée dans les discours d'employeurs anglais qui utilisent la rhétorique du bon travailleur pour justifier l'engagement massif de travailleurs étrangers dans l'industrie du verre. En s'intéressant à une entreprise de l'industrie du secteur du verre, Robert Mackenzie et Chris Forde (2009) ont montré qu'il existe une « rhétorique du bon travailleur » parmi les employeurs de main-d'œuvre étrangère. Cette rhétorique est une perception stéréotypée des travailleurs vis-à-vis d'une attitude au travail jugée correcte, attitude qui fait montre de docilité et de forte éthique de travail. Ils finissent par expliquer que l'engagement de main-d'œuvre étrangère est lié à un contexte socio-politico-économique spécifique : dans un contexte de bas taux de chômage et dans une industrie avec des problèmes de recrutement, de stabilisation et de disciplinarisation de main-d'œuvre, la disponibilité quantitative de travailleurs — qui dépend des lois du pays (on ne peut pas employer n'importe quelle nationalité selon la loi sur les étrangers du pays) — et la perception de leur éthique de travail et de leur docilité expliquent les stratégies de recrutement et le développement de l'embauche. Ils ajoutent que le recrutement d'étrangers est davantage observable dans des secteurs peu régulés, où les syndicats sont peu influents.

Dans un contexte d'emploi important de main-d'œuvre étrangère, comme c'est le cas dans le domaine du gros œuvre, cette rhétorique du « bon travailleur » est également observable. Ce n'est pourtant pas la seule. Dans les entretiens, il est également question de la rhétorique du « chômeur » et de celle du « temporaire ». C'est donc non seulement cette rhétorique de bon travailleur qui est observable, mais aussi celle du chômeur et celle du temporaire. Que se cache-t-il alors derrière ces rhétoriques ? J'ai alors questionné les enquêtés sur cette idée : Qu'est-ce que qu'un bon maçon ? Qu'est-ce qu'un bon supérieur ? Qu'est-ce qu'un bon conducteur de travaux ? Et un bon manœuvre ? J'ai également analysé le contexte et la finalité où ce terme apparaissait spontanément. Je peux ainsi affirmer que plus qu'une rhétorique qui renvoie à une perception stéréotypée du travailleur, la classification de « bon », de « chômeur » et de « temporaire » sont en fait des catégories morales qui servent à la classification du monde où évoluent nos enquêtés (Hughes, 1981, 1993). Ces catégories morales sont des instruments de pouvoir et de domination et participent à naturaliser des rapports de force inégaux. Elles génèrent des frontières symboliques, des classifications (Lamont et Molnár, 2002). Ainsi, ce



que je montre, c'est qu'au-delà d'une rhétorique, le discours autour du « bon » travailleur est indissociable de celui du « chômeur » et du « temporaire » et reflète — en même temps qu'il contribue à créer — des catégories morales de jugement et de classement qui servent à délimiter des frontières symboliques entre travailleurs et distribuent les rôles et les responsabilités au sein de l'univers du gros œuvre. Il existe ainsi tout un système symbolique de différenciation et de classification qui se partage et se reproduit au quotidien et qui fait sens dans un espace donné, du fait des forces et des normes négociées. Ces catégories morales et sociales sont partagées par tous et toutes, quelle que soit le type d'entreprise pour laquelle ils et elles travaillent et quel que soit leur niveau hiérarchique. Elles sont mises en avant par les uns et intériorisées par les autres. Cette unanimité morale impose les normes comme universelles et légitimes, masquant les rapports de pouvoir qui les sous-tendent (Bourdieu, 1984). Les déviants sont sanctionnés, symboliquement et par l'attribution des places dans l'univers des chantiers.

### **2.1.1 Le discours sur la qualification : qualifier pour différencier**

Lorsque je contacte les possibles enquêtés, j'explique travailler sur la vulnérabilité face au chômage et la définition qu'ont les gens en matière de travail et d'intégration. Je précise m'intéresser également aux demandeurs et demandeuses d'emploi et aux entreprises susceptibles de les engager. La réponse de Jean, directeur d'une antenne régionale d'une entreprise de construction suisse, au premier abord, est étonnante :

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

#### **Jean, Nicolas, David : des cadres techniques typiques**

Jean, un Vaudois d'un peu moins de 50 ans, est directeur de production d'une grande entreprise de construction (spécialisée dans le gros œuvre) et de gestion de chantiers. Il connaît une carrière ascendante où il incarne le cadre technique type, un profil caractérisé par une expertise technique (avec un diplôme d'ingénieur civil) et managériale (avec des compétences et de l'expérience en gestion de projets, d'équipes et de chantiers). Sa trajectoire professionnelle, marquée par des allers-retours entre la conception (bureau d'ingénieurs) et la production (gestion de chantiers), représente une position

emblématique dans les dynamiques organisationnelles du secteur. Dû à la segmentation croissante du marché de (chapitre IV), les entreprises de taille moyenne et grande, traditionnellement tournées vers le gros œuvre, ont investi dans la gestion de travaux et de projets, embauchant de moins en moins d'ouvriers fixes et de plus en plus de personnel technique avec une formation supérieure, comme Jean. Elles préfèrent ainsi sous-traiter la production à des entreprises plus petites ou à des employés temporaires encadrés par des travailleurs fixes, comme c'est le cas de l'entreprise pour laquelle Jean travaille. Sa trajectoire reflète également une accumulation de capital professionnel et relationnel local, qui a renforcé sa position dans le secteur, mais également limité sa mobilité géographique, qui semble néanmoins ne pas être une immobilité imposée. La trajectoire de Jean diffère peu de celle de Nicolas, un jeune conducteur de travaux français originaire d'une ville industrielle du centre ouest de la France, que nous retrouverons plus loin. La principale différence entre ces deux profils est aussi liée à une question de génération qui elle-même est liée à la grandissante financiarisation du secteur. Nicolas a presque 30 ans et travaille pour une grande entreprise générale en Suisse romande. Généralement, les jeunes cadres français·e·s, comme Nicolas, se forment en France, en ingénierie civile ou générale<sup>95</sup> en orientant leurs stages dans le secteur de la construction. Ils et elles font ensuite leur stage de fin d'étude ou cherchent directement une place de travail en Suisse romande, le plus souvent dans des grandes entreprises, voire parfois des entreprises de taille moyenne spécialisées dans le gros œuvre ou directement dans la conduite de travaux. Recommandé·e·s par un ou une amie de leur école d'ingénieurs qui est déjà sur place et un peu plus avancé·e, ils et elles sont rapidement embauché·e·s. Nicolas a ainsi commencé sa carrière dans une grande entreprise spécialisée dans le gros œuvre (« j'étais un sous-traitant »). On lui propose ensuite un contrat de travail dans une grande entreprise générale, qu'il accepte. Cette progression semble être la voie pré-tracée pour ces jeunes ingénieur·e·s, dont les profils généralistes les orientent davantage vers des postes liés à la gestion de projets, aux investissements financiers et aux représentations des maîtres d'ouvrage. C'est d'ailleurs « une formation plus académique que technique » que Nicolas souligne dans son parcours. Comme Jean, Nicolas semble connaître une carrière ascendante. Bien qu'il ait vécu une migration de pays, il interprète ce changement comme une mobilité choisie. David, un autre conducteur français de la même génération que Nicolas est plus loquace quant à ses motivations migratoires. La crise de 2008 a fait baisser les salaires en France pour ce jeune cadre, ce qui le pousse à activer son réseau d'amis, lié à l'école qu'il a fréquentée, pour des opportunités de travail plus intéressantes. Ces jeunes cadres ont cependant un capital social local limité en arrivant en Suisse, ce qui les expose à une sous-enchère salariale lors des premières années de leur carrière professionnelle.

---

<sup>95</sup> Souvent dans des écoles supérieures généralistes sans le prestige des Grandes écoles françaises (Bourdieu et Passeron, 2012).

Une autre particularité de ces cadres techniques proches des chantiers, peu importe leur génération, est qu'ils soulignent presque tous pratiquer régulièrement un sport, ce qui laisse entendre l'importance du corps (nous y reviendrons dans le chapitre VII) et de son apparence dans ce secteur, même pour les cadres. L'équilibre difficile entre vie privé et travail est aussi un thème constamment abordé, ce qui reflète les tensions vécues par ces cadres qui évoluent dans un secteur qui demande de faire preuve d'un investissement personnel important (Boltanski et Chiapello, 1999).

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

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

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

Jean se positionne comme un employeur qui n'engage pas de temporaire. Néanmoins, la dernière personne qu'il a engagée est un travailleur temporaire. Il y a dans cet échange un glissement de l'univers moral (temporaire/bon/chômeur) vers l'univers pratique (récompenser et fidéliser la main-d'œuvre régulière par l'embauche). La justification de ce glissement se fait

par la mobilisation du discours sur la qualification. Bien que temporaire et sans qualification, Fabio Silva est engagé après quatre ans de prestation loyale de services à l'entreprise, car Jean considère qu'il apporte une plus-value. Il est connu, reconnu et vu comme engagé envers l'entreprise (loyauté). Cette plus-value est traduite par le terme de « bon ».

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

**Jean** — [...] puis ils se disent « pour aller sur un chantier, une pelle, une pioche, on se débrouille », et c'est pas le cas. Les manoeuvres sur le chantier, [...] il faut qu'ils voient le travail, quand même. C'est-à-dire qu'un manoeuvre, on doit pas avoir quelqu'un derrière qui doit lui dire « ben, prend ta pelle, va creuser le trou là-bas, quand t'as... quand c'est trop dur, prend la pioche », etc. Ils doivent quand même voir le travail et c'est un métier, hein. Un bon manoeuvre, je peux vous dire, ça s'apprend pas en deux mois, trois mois [...]

Dans la pratique, les personnes embauchées sont souvent des manoeuvres avec des qualifications tacites qui ne sont pas reconnues comme « qualifiées ». Ainsi, la mobilisation du discours sur la qualification sert à différencier les travailleurs. Elle actionne un univers moral. Cet univers moral, nous le retrouvons dans le discours de Marc, un responsable d'une agence de placement temporaire, lorsqu'il parle des diplômés professionnels (CFC<sup>96</sup>). Il explique que « pour tout le monde, on vous demande que du CFC, hein », mais que cette exigence reste de l'ordre du discours :

**Marc** — Donc les gens sont un peu confrontés à ça, maintenant il leur faut une rentabilité. [...] Par contre un jeune qui sort d'apprentissage qui a fait

---

<sup>96</sup> CFC : Certificat fédéral de capacités. Il s'agit d'un diplôme professionnel basé sur une méthode d'apprentissage duale : une partie de l'enseignement se déroule à l'école, une autre en entreprise.

quatre ans d'apprentissage, il est techniquement, théoriquement il est fort, mais c'est bien évident, [...] il va pas avoir le rendement d'un gars que ça fait 25 ans qu'il est sur un chantier [...]. Donc ils me disent, ben... « mets-le à travailler ailleurs, puis dans deux, trois ans, ben à la limite faut me reproposer le dossier quand il aura été justement apprendre la rentabilité » [...]

**Les besoins des employeurs, la disponibilité des employés, des exigences de rendement et au milieu : Marc**

Marc travaille comme responsable d'une petite agence de placement temporaire. Issu d'un milieu ouvrier, il incarne une position intermédiaire dans le secteur : les conseillers en placement pour le gros œuvre. Son parcours reflète une carrière ascendante marquée néanmoins par une période de chômage dans les années 90, période de crise du secteur. À la sortie de l'école obligatoire, il entreprend une formation de maçon (CFC), comme son père. Il travaille pendant une dizaine d'années sur les chantiers, d'abord en tant que maçon, puis en tant que chef de chantier pour des chantiers de villa (chantiers de petite envergure). L'entreprise où il travaille fait alors faillite et il se retrouve au chômage. Il s'essaie au travail temporaire, mais dit « détester ça ». C'est plutôt compréhensible, vu qu'il passe d'une position stable et qualifiée, avec des responsabilités (chef de chantier) à une position subordonnée et fortement précaire (intérimaire). Il décide de se réorienter et se fait embaucher dans une usine de fabrication de tuyaux en béton, puis dans la vente de matériaux de construction, dans des postes plus stables. Sa trajectoire lui a ainsi permis de se créer un capital social organisé autour du secteur de la construction. D'ailleurs, c'est un « ami » qui le présente à un directeur d'une boîte temporaire qui l'engage en tant que conseiller en placement de personnel pour le secteur de la construction. La société est ensuite vendue et Marc est réengagé en tant que responsable d'agence. C'est donc une trajectoire ascendante que Marc connaît, même si elle est jonchée de périodes de crises (chômage, travail temporaire, réorientation). C'est aussi une trajectoire qui reste liée au secteur de la construction, sa formation initiale. Cette ascendance professionnelle ne se fait cependant pas sans heurts. Marc dit avoir « frisé le *burn-out* plusieurs fois », car il tend à se surinvestir dans le travail, ce qui dévoile une souffrance au travail et des tensions liées à des attentes élevées en matière de performance.

Marc dépeint une réalité où la qualification est demandée dans l'absolu, mais non appréciée en pratique. La valeur d'embauche d'un travailleur se mesure à sa formation, son

expérience et son niveau de responsabilité, mais aussi et surtout à sa capacité à suivre un rythme de travail imposé. Cette capacité n'est éprouvée qu'une fois le savoir être au travail connu et reconnu. D'où l'idée de le mettre « à travailler ailleurs ».

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

**Bekim** — Un bon chef d'équipe, c'est celui qui travaille avec les ouvriers, qui est tout le temps à côté d'eux. Puis tout le temps qui arrive à gérer le boulot. [...] Chez moi, j'ai besoin de ferraille, je prends un ouvrier avec moi, mais c'est moi qui cherche le numéro de ferraille que je dois poser. Parce que j'ai des connaissances, c'est quoi comme ferraille, 12, 14, 16... [...] Parce que je vous dis, hein, dans la ferraille [...] c'est pas un métier que tu as une formation ou quelque chose de comment il faut faire et tout ça, ça c'est tout avec... l'expérience de travail.

**Bekim : un ouvrier qualifié, sans qualification et longtemps sans papiers, mais rarement sans travail**

Bekim travaille pour une petite entreprise de construction comme ferrailleur avec fonction de chef d'équipe. Originaire d'un pays n'appartenant pas à l'Union européenne, une partie de ses enfants ne vit pas en Suisse : ces derniers ont plus de 18 ans, n'ont donc plus droit au regroupement familial. De plus, au vu de leur nationalité, ils auraient, comme Bekim, de grandes difficultés à obtenir un titre de séjour. Bekim a commencé très tôt (« encore enfant ») à travailler dans la construction, dans son pays d'origine. Il arrive en Suisse, seul, à la fin des années 80, mais ne reçoit un permis de travail qu'en 2012. Son parcours est révélateur des dynamiques de mobilités transnationales, de la précarité des conditions de travail et d'obtention d'un permis de séjour pour des personnes non européennes, ainsi que des hiérarchies de métiers et de nationalités sur les chantiers. Arrivé en Suisse, il travaille d'abord dans la peinture, mais l'odeur lui fait se sentir mal. Il « tient » six ans puis « laisse tomber » et trouve un travail dans un restaurant comme aide-cuisinier. Il y reste quatre ans. Il doit alors quitter la Suisse pour des problèmes familiaux. Il revient en Suisse, deux ans plus tard, cette fois avec sa femme et une partie de sa famille. Il retourne travailler dans la

peinture, mais le travail est sur appel et on ne l'appelle pas toujours. Il se dit que le seul domaine qui lui garantit du travail, même sans permis de séjour, c'est « la ferraille ». Il commence alors à travailler comme ferrailleur pendant deux ans, dans le canton de \*\*\*. Sa situation administrative en Suisse n'est toujours pas légalisée, ce qui le prive de droits fondamentaux, comme l'affiliation à une caisse maladie ou à un syndicat. En effet, le syndicat de ce canton refuse de l'enregistrer, car il n'a pas de permis de travail et le canton refuse qu'il s'affilie à une assurance maladie. Il revient alors dans le canton de Vaud, où les conditions sont différentes. La carrière de Bekim est instable et précaire. Son réseau est surtout lié à son appartenance communautaire (liens familiaux) et à ses différents employeurs, puis, plus tard, au syndicat où il réussit enfin à s'inscrire, dans le canton de Vaud. Bekim souligne que les travailleurs de la ferraille travaillent souvent pour de « petits patrons », parfois en situation de séjour illégal, qu'ils ne sont pas respectés et sont souvent traités de façon discriminatoire sur les chantiers. Il décrit le mépris et les mauvaises conditions de travail qu'ils endurent (charges sociales non payées, heures supplémentaires non payées, mois entiers non payés, pas d'habits de travail ni d'équipement de sécurité). En vacances, il dit rêver qu'il pose de la ferraille, ce qui décrit clairement une souffrance et un investissement corporel au travail intense. Bekim souligne également que pour le ferrailleur, il n'y a pas de formation, il suffit d'avoir de l'expérience sur le chantier. C'est d'ailleurs son expérience qui lui permet d'occuper dans l'entreprise pour laquelle il travaille, une place de chef d'équipe et d'assumer des responsabilités de planification et de gestion de personnel. Cependant, un capital social restreint, un manque de qualification formelle, les discriminations (institutionnelles et relationnelles) qu'il subit dues à son origine, son imparfaite maîtrise de la langue, ainsi que ses nombreuses années passées en situation illégale, font qu'à un peu plus de 50 ans, malgré ses nombreuses années d'expérience et les responsabilités que lui demandent son poste actuel, ces perspectives professionnelles restent limitées.

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

### 2.1.2 L'importance de la représentation de soi

Jorge, conducteur de machines de chantier, a commencé comme manœuvre et s'applique à terminer une formation de grutier au moment de l'entretien. Alors que nous discutons de l'embauche de travailleurs temporaires (il a lui-même commencé sa carrière dans la construction en intérimaire), il dit qu'un « bon » sera toujours redemandé. A la question de savoir, alors, ce que signifie être un bon, il répond en se référant à lui-même, qu'être bon, c'est connaître les gestes justes, mais également être reconnu par ses collègues :

**Jorge** — [...] être bon, c'est se dire : « je suis sur une machine, je sais que je dois travailler. Déjà, je sais que je dois faire mon travail » [...] réglage de la machine, excavation, tout ce qu'on peut faire avec une machine, il faut savoir ce qu'on est en train de faire. Mais... parfois ce n'est pas moi qui dis que je suis bon. Ce sont mes manœuvres, les personnes qui sont autour de moi qui disent [...] je sais que dans mon entreprise, j'ai un autre de mes collègues qui travaille aussi avec les machines à pneus et tout ce qui est niveau de réglage, préparation pour le béton et tout, ils ne veulent que nous. [...] le patron est déjà arrivé auprès de nous en commentant « mais pourquoi seulement eux ? [nous] ».

Ainsi, en plus de m'informer de ses connaissances techniques et de son expérience, qui en font un ouvrier qualifié (et donc rentable), Jorge se présente dans cet extrait comme un élément reconnu par ses pairs et son supérieur. La bonne réputation est liée à l'attachement et à l'orgueil d'un travail bien fait, puis à la reconnaissance par ses semblables de son intégrité. Ici, Jorge parle de ses propres collègues, néanmoins la portée de sa réputation est plus grande. En effet, le travail sur chantier jouit d'une organisation du travail particulière, car le site de travail change continuellement. Les travailleurs ne sont pas durablement affectés à un lieu, mais à une entreprise et souvent à une tâche au sein de cette entreprise. Ainsi, une fois que la tâche sur le chantier est accomplie, il faut se déplacer sur un autre. Cela signifie que plusieurs employé·e·s d'entreprises différentes et avec des statuts d'emploi différents se rencontrent souvent. Ainsi, on fait connaissance avec et on se fait connaître de plusieurs personnes avec des positions et des statuts différents. La façon dont chacun se perçoit et se présente dans sa position et sa tâche a donc son importance et structure (et est structuré par) les rapports au travail, d'où l'importance de la réputation. Directement liée à la présentation que l'on donne de soi, elle a



des conséquences directes dans l'attribution de tâches ou de missions. C'est ce qui vient contrebalancer le manque de qualification officielle et c'est pourquoi elle prend autant de place dans le discours.

**Un ouvrier qualifié, mais dont les possibilités d'ascension professionnelle sont limitées : le cas de Jorge**

Jorge est portugais. Il a la quarantaine. Il travaille comme machiniste pour une entreprise de construction suisse de taille moyenne. Issu d'un milieu ouvrier, il grandit dans un village rural d'où toute sa famille finit par émigrer : Suisse, Brésil, Amérique, France, Afrique, seule sa mère est restée. Le parcours de Jorge n'a rien de linéaire et dénote une forte volonté de progression sociale tout en étant limité par une situation semée de précarité et d'un capital social restreint qui le cantonne dans des secteurs où les salaires sont peu élevés et lui rend difficile toute formation pour améliorer sa situation. Alors même qu'il réussit une ascension professionnelle en passant d'une entreprise de jardinage à une entreprise qui accepte de le former comme machiniste et où son salaire horaire est considérablement amélioré, c'est l'assurance chômage qui le pénalise pour avoir quitté un emploi fixe pour travailler avec un contrat de temporaire. Alors qu'il réussit enfin à trouver une entreprise qui accepte de le former au poste de machiniste, c'est la concurrence entre nationalités qui se joue sur les chantiers qui vient l'obliger à reporter son projet de permis de grue. En effet, dans l'entreprise où il travaille, les Portugais sont majoritaires, mais les Français, par leur avantage dans la maîtrise de la langue, ont plus souvent des postes plus élevés, comme machiniste ou chef d'équipe.

Jorge commence à travailler très jeune (il a 12 ans), au Portugal, comme manœuvre, les week-end, avec un homme plus âgé et plus expérimenté qui lui inculque les bases et les valeurs du métier. Il travaille quelques années dans des secteurs plus ou moins liés à la construction. Deux de ses sœurs vivent en Suisse et l'encouragent à les rejoindre. Nous sommes au début des années 80 et il n'y a pas encore d'accords bilatéraux entre la Suisse et l'Union européenne. Les ressortissants portugais n'ont donc pas d'accès facilité à un permis de travail en Suisse. Jorge va commencer à travailler au noir pour un entrepreneur portugais qui travaille dans le secteur de la construction dans la région lémanique, présenté par son beau-frère. L'hiver arrive et l'entrepreneur n'a plus besoin de main-d'œuvre. Jorge reste alors chez sa sœur et s'occupe de ses neveux et du foyer car quand on l'appelle, qu'il y a du travail, il va travailler. Il rencontre plus tard une fille qui deviendra sa femme. Portugaise elle aussi, elle a un permis C<sup>97</sup> (établissement). Leur

---

<sup>97</sup> Permis C : permis d'établissement. Valable pour une durée indéterminée, mais obligatoirement renouvelable chaque cinq ans.

mariage permet à Jorge d'obtenir un permis B. Il retourne travailler pour le patron qu'il connaît déjà, cette fois légalement, mais ce dernier déclare faillite peu de temps après. Il va alors travailler pour une entreprise de nettoyage. Son salaire, qui était de 22 CHF l'heure dans l'entreprise de construction, passe à 11 CHF. C'est une grosse perte. Il reste cinq mois, puis, par l'intermédiaire d'une connaissance, trouve une place dans une entreprise d'entretien de jardins et remonte son salaire à 17 CHF l'heure. Il y reste deux ans et demi, puis se dit qu'il veut faire machiniste. Il s'inscrit alors chez une entreprise de travail temporaire et retourne sur les chantiers. Il remonte à 23 CHF l'heure. Il commence à travailler avec des machines. Malheureusement, trois mois après, vient l'hiver et il se retrouve sans missions. Il s'inscrit de nouveau au chômage. Cette fois il est puni avec trois mois de pénalités, car il a quitté un emploi fixe pour s'inscrire dans une boîte temporaire. Il ne maîtrise alors pas encore bien le français et ne parvient pas à argumenter en sa faveur. Il doit recommencer de zéro. Par « une connaissance », il entend qu'une entreprise de la région cherche du monde et se fait engager comme manœuvre. Il n'abandonne pas son idée de devenir machiniste, voire grutier et change encore quelques fois d'entreprise, à quelques années d'intervalle, jusqu'à trouver une entreprise qui accepte qu'il se forme au permis de grue. Il commence par faire le permis de machiniste. Mais après six mois, il vit un fort désaccord avec un travailleur frontalier français. Vu qu'il n'a toujours pas commencé son permis de grutier, car son patron n'a pas « voulu mettre tout de suite les papiers », il démissionne et va travailler pour une autre entreprise. Il s'y trouve maintenant depuis un peu plus de dix ans. Il n'a toujours pas réussi à ce que son patron lui permette de passer le permis de grutier pour qu'il soit reconnu officiellement comme grutier. En tant que machiniste depuis plus de dix ans, son salaire stagne. Proche des 50 ans, si son patron restructure ou ferme l'entreprise, il risque de perdre les privilèges salariaux qu'il a conquis dans son entreprise actuelle. Cette peur est d'autant plus vive que Jorge assiste, depuis cinq ans, en direct, à l'évolution et à l'expansion de l'entreprise pour laquelle il travaille depuis une dizaine d'années. L'ambiance de la boîte a changé, avec un patron qui prend ses distances avec ses employés. Ce qui veut aussi dire que Jorge a de moins en moins d'autonomie dans ce jeu de loyautés et d'arrangements individuels.

Lors de l'échange avec Jean à propos de ses ouvriers, ce dernier expose l'importance de l'investissement de soi à une tâche, même lorsqu'il existe un manque de qualification :

*Et dites-moi, à quoi est-ce qu'on reconnaît un bon maçon, un bon ouvrier ?*

**Jean** — Quelqu'un qui est impliqué.

*Qu'est-ce que ça veut dire « être impliqué » ?*

**Jean** — Impliqué, c'est qui s'intéresse à son travail.

*Et à quoi vous le voyez, ça ?*

**Jean** — Alors ça, c'est pas moi qui le voit, c'est surtout les contremaitres qui l'identifient. Ils voient quand c'est un qui est intéressé, que, même s'il connaît pas le boulot, ben il s'intéresse, qui pose des questions et puis qui est motivé. C'est vraiment ça... comme moi, la même chose, quand j'engage une secrétaire, ou un technicien, je veux que ce soit quelqu'un qui est intéressé, pas qu'il soit là juste pour gagner son salaire et puis que... faire ses heures et puis... gagner... ouais, juste faire de la présence. Ça nous sert à rien ça. C'est vraiment sur la motivation. [...]

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

Ainsi, le terme de qualification, symbolisée par le diplôme professionnel (le CFC), n'est utilisé que dans un registre moral et sert avant tout à hiérarchiser les employé·e·s dans la chaîne de production. Nous assistons alors à une perpétuelle négociation d'assignations et de prises de position. (1) Lorsque Jean dit qu'il n'engage que des gens qualifiés, car ce sont eux qui apportent une plus-value à l'entreprise, il assigne les manœuvres à une place inférieure dans le processus de production. Dans son discours, il les place d'ailleurs parmi les temporaires, donc hors de l'entreprise (= un outil de production extérieur). Quant aux contremaitres (qu'il conjugue d'ailleurs au singulier : « le contremaitre [...] les chefs d'équipes [...] les maçons qualifiés [...] »), ils jouissent d'une place davantage valorisée (« les personnes qui font tourner le chantier »). (2) Alors que Marc déplore la réification superficielle du diplôme professionnel (CFC), c'est un dysfonctionnement qu'il dénonce : ceux qui, étant donné leur qualification

professionnelle reconnue, devraient — et qui doivent dans le discours dominant — jouir d'une place privilégiée dans la production ne sont considérés comme « bons » qu'une fois qu'ils font preuve de capacité à produire une plus-value suffisante avec le rythme de travail attendu. (3) Alors que Bekim explique qu'il n'y a pas de formation professionnelle propre à son métier<sup>98</sup> — bien qu'il faille des compétences particulières pour l'exercer convenablement — c'est, en réalité, un positionnement qu'il adopte face au discours sur la qualification. Ses compétences ne sont pas reconnues par un document étatique. Elles sont néanmoins nécessaires au bon déroulement des travaux. Elles apportent une claire plus-value à la production. Cela permet à Bekim de revendiquer une position plus élevée dans la hiérarchie du chantier. Il est, en effet, depuis plusieurs années, chef d'équipe et a donc la responsabilité de coordonner les travaux qui lui sont confiés, ce qui témoigne la reconnaissance de ses qualifications et de son statut de « bon » travailleur. Ces qualifications « officieuses » (elles ne sont assorties d'aucun diplôme officiel) sont également un moyen pour l'entreprise de s'attacher la « loyauté » d'un ouvrier, puisque ce dernier n'a aucune garantie que cette position lui soit reconnue ailleurs. Ces trois exemples sont emblématiques de l'usage de la notion de la qualification dans le secteur. Le terme de qualification est ici un outil discursif qui sert à prendre et à assigner des positions. C'est un outil discursif de différenciation des travailleurs qui traverse l'univers moral et pratique des personnes impliquées. La qualification jouit d'un statut moral qui n'a d'effets sur l'univers pratique que dans une différenciation des travailleurs basée, non pas sur leur diplôme, mais sur leurs compétences tacites et leur capacité à les rendre visible et les faire reconnaître. Cette construction discursive autour de la qualification n'est cependant pas perçue comme telle. Elle est admise par tous et toutes comme légitime. C'est peut-être pourquoi, elle n'est ni discutée ni combattue, mais plutôt utilisée par les travailleurs pour se positionner eux-mêmes et gagner quelques points dans la hiérarchie du chantier. Nous sommes donc face à une violence symbolique qui se fait oublier grâce à une cohésion autour de la vision de la valeur de la qualification et des classifications des compétences.

---

<sup>98</sup> Bien que le ferrailage soit systématiquement sous-traité, cette tâche est toujours officiellement considérée comme celle du maçon. Il n'y a donc pas de qualification particulière reconnue pour ce type de travail. Ceci pourrait expliquer la place très inférieure qui est attribuée aux ferrailleurs dans la hiérarchie du chantier. Nicolas Jounin (2004) développe en détail cet aspect. Bekim le dit avec ces mots : « [...] on est très maltraité de chaque personne. On n'a pas la même voix comme les autres. [...] (sur un chantier) vous voyez tout de suite qui sont les ferrailleurs. Même sans que personne te dise. Parce que déjà, ils ont pas les mêmes habits. Ils ont pas les habits de l'entreprise, ils ont pas... chacun porte ce qu'il veut. Bon, les casques, c'est obligatoire, mais les casques, tu vois, un il a casque blanc, l'autre il a casque rouge, ce qu'il trouve au chantier, quelqu'un le jette, lui il le prend [...] ».

### 2.1.3 Faire corps avec l'entreprise : incorporer la morale

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

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

Le conducteur et la conductrice de travaux gèrent les différentes entreprises ou équipes présentes sur le chantier. En plus de qualités de coordination — inhérentes à la fonction — que Jean invoque à travers la capacité à se mettre en relation avec les autres et l'anticipation, c'est aussi la capacité d'assimiler et de mettre en récit l'évolution que l'expérience de travail apporte. Celle-ci traduit, en effet, un investissement dans la tâche. Cette construction discursive du « bon », par son attitude au travail, s'appuie sur des effets visibles. En effet, j'ai pu constater que dans les discours des enquêté·e·s, il est fait référence à un processus d'incorporation chez les employé·e·s. En parlant de sa propre expérience, Jérôme, un conducteur de travaux, raconte un épisode de sa carrière dont il semble plutôt fier : la remise d'un chantier sans besoin de retouches.

**Jérôme** — [...] donc il [le chef de projet] connaît son métier quoi. Et puis il était entouré de tous ses ingénieurs mandataires qui s'occupaient du sanitaire, de l'électricité, de la ventilation et tout, ils ont tout vérifié, eux. Et ils ont rien trouvé. Ils ont dit « parfait ! Bravo, merci monsieur, dans les temps ». On a fait une marge pas possible et tout, enfin, c'était *mon* chantier, « ouais !! », c'était un plaisir !

En insistant sur le lien entre sa personne et le travail effectué jugé hors norme (« Si tu rencontres des conducteurs de travaux, tu leur diras [demanderas] si ça existe, ils te diront tous : "ça existe pas". Bah ça a existé, je l'ai fait »), Jérôme se présente comme un employé engagé, capable de s'approprier un défi professionnel. Il mobilise ainsi également sa mémoire du travail : il est capable de faire siennes des tâches passées et d'en construire un récit qui renseigne sur le genre de travailleur qu'il est.

### **Jérôme, un cadre technique atypique**

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

Pour être classé dans la catégorie « bon », que l'on soit ou non porteur d'un diplôme professionnel ou supérieur, il faut savoir mettre en récit son évolution, son expérience, sa mémoire du travail. Il faut montrer de la curiosité, de l'intérêt. Il faut adopter une attitude visible

par les autres. À ce titre, César, un ouvrier qualifié explique que la façon de marcher sur le chantier a son importance sur la perception du travailleur :

**César** — [...] un homme, sur le chantier, juste à le voir marcher, je sais s'il est bon ou pas. [...]

*Alors c'est quoi un bon maçon ?*

**César** — Bah voilà, un bon maçon, c'est comme ça, il doit savoir travailler n'est-ce pas. Mais dans la démarche, vous voyez déjà si vraiment... bon, dans la démarche, ça ne veut pas dire qu'il sait travailler, mais [...] il a l'idée de travailler, il a... voilà, il a... il a du sang. Comment je pourrais vous expliquer d'une autre façon... voilà, si vous voyez une personne, qui se déplace toute tordue, de nonchalant, voilà, déjà, ni dans la démarche il est bon, il a pas... il a pas l'idée de travailler, il a pas... il est là parce qu'il est obligé, vous voyez, et ça, quand c'est comme ça, c'est jamais très bon. C'est jamais très bon, c'est pas bon ! Une personne, quand elle fait quelque chose contre sa volonté, c'est pas...

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

toujours être en mouvement.

**Jérôme** — Alors le pire des cas, c'est quand t'as un mauvais contremaître et puis quand t'as un mauvais manoeuvre, ton chantier c'est de la merde. Parce que, un bon manoeuvre, il aura toujours le réflexe de prendre le balai puis d'aller nettoyer. [...] Il sait pas quoi faire, parce qu'il a fini sa tâche, qu'est-ce qu'il va faire ? Il va prendre le balai, il va nettoyer. C'est un bon manoeuvre. Parce que, justement, il a... il s'est dit « bon bah voilà, je sais pas quoi faire, qu'est-ce que je fais ? Je nettoie ». « Ah ! c'est sale. Je nettoie. Hop ! », « ah ! ça s'est cassé, je vais le prendre, je vais le jeter ». Puis après, on l'appelle pour lui demander de faire une tâche, il lâche ce qu'il a à faire, il va faire sa tâche, il est y retourne,... ce que j'appelle le fil rouge. C'est vraiment le travail en continu.

Dans ses propos, un bon manoeuvre est quelqu'un d'investi dans le travail. Ainsi, non seulement Jérôme signifie qu'il adhère à cette représentation du travail, mais il montrera plusieurs fois que lui-même applique ce principe à sa propre présentation de soi. Pendant l'entretien, qui s'est déroulé dans son bureau de chantier, il illustre souvent ses propos par des objets présents liés à son travail (les plans du chantier, une règle, la table servant aux réunions,...) qu'il tient à impliquer dans la conversation. Son attitude très mobile (il se lève et se rassied plusieurs fois pour montrer des objets) détonne avec l'attitude calme et posée de ses autres collègues (aucun autre conducteur de travaux n'a bougé de sa place assise pendant l'entretien). Bien qu'il se présente comme ayant les attributs du « bon », il confiera ressentir un malaise de position qui le fait se sentir éloigné de ses autres collègues conducteurs de travaux et de leur volonté d'évolution. L'attitude attendue du « bon » travailleur change selon le niveau hiérarchique. Elle demande du temps, du partage et de l'observation pour être incorporée. C'est pourquoi le passage d'un statut social à un autre, d'une hiérarchie de travail à une autre, prend du temps, est source d'inconfort et d'ajustements. Pour entrer dans la catégorie « bon », il est nécessaire d'être reconnu par ses pairs et tout particulièrement par ceux qui ont le pouvoir d'engager. Enfin, il faut que ces critères soient visibles, qu'ils soient perceptibles dans l'attitude physique et que cette attitude corresponde à ce qui est valorisé dans l'espace social visé.

La représentation de soi passe par une représentation du corps. Le corps est aussi un outil social. L'incorporation des dispositions prend son sens dans le discours de César et de Jérôme : l'intuition que le comportement du corps lance un message sur la présentation sociale



de soi — ici en tant que « bon » pour César. Un malaise lorsque l'incorporation des dispositions demandées correspond à un autre statut hiérarchique, comme pour Jérôme. La question ici n'est pas d'accéder à un « statut » qui serait celui du « bon » travailleur, mais d'être capable de performer l'incorporation des dispositions nécessaires à la place occupée. Plus qu'une forme de reconnaissance d'un capital culturel incorporé<sup>99</sup>, la création d'une catégorie morale — comme ici l'idée du « bon » — sert à renforcer la capacité à reconnaître cette incorporation, à la partager, la revendiquer (réputation) et à la légitimer (qualification). Être capable de rendre visible et reconnaissable ce capital culturel incorporé a pour fonction de se placer au sein de l'espace dans lequel on évolue. Le contraire trahit un inconfort de position. La catégorie « bon » est donc une catégorie au contenu malléable dont le but est principalement de différencier les travailleurs à une échelle donnée en évaluant le capital culturel valorisé. Cette représentation a ainsi la fonction de produire de la reconnaissance afin de placer les personnes au sein de l'espace dans lequel elles évoluent, mais peut aussi trahir un inconfort de position. En effet, le processus d'évaluation qui permet de qualifier de « bon » est étroitement liée à la fonction concernée. Un « bon » ouvrier ne fera pas nécessairement un « bon » conducteur de travaux ou un « bon » chef d'équipe. En réalité, à chaque échelle de qualification correspondent des critères d'évaluation rendus objectifs et assujettis aux besoins de l'espace de production qui ne font sens qu'une fois cette catégorie morale mise à l'épreuve de l'univers pratique où évoluent les enquêtés. La légitimité de cette catégorie et de sa construction sont partagés par tous.

## 2.2 Le « temporaire » : détaché mais affilié

Un travailleur temporaire peut également être classé comme « bon<sup>100</sup> » travailleur. Cependant, l'enjeu d'une image de travailleur détaché de l'organisation de travail, comme celle du travailleur temporaire, est qu'elle peut compromettre la trame (*drama*) du travail (Hughes, 1981, 1996). J'aimerais souligner, par-là, l'importance de la définition du rôle de chaque « participant » dans le déroulement du travail et des règles établies pour « gouverner leur

---

<sup>99</sup> « Le capital culturel est l'ensemble des savoirs et des compétences de toute nature, théoriques et pratiques, faisant partie d'une culture donnée et dont l'investissement dans tel ou tel champ social peut rapporter à son possesseur une plus-value matérielle et/ou symbolique » (Accardo, 2006, p. 19).

<sup>100</sup> Dans la littérature scientifique, il est également question de la figure du « bon temporaire » (Neuwirth et Smith, 2010) qui décrit les qualités attendues par les agences et les entreprises pour ce type de poste et comment ces attentes dévoilent des transformations du marché du travail et des phénomènes de précarisations des emplois. Dans mes données, cette figure n'intervient pas comme une catégorie morale. J'en parlerai plus loin. Dans les discours, le « temporaire » comme catégorie morale peut être un « bon » ou un mauvais travailleur, mais il n'y a pas de « bon » ni de « mauvais » temporaire, même s'il y a des qualités qui sont attribuées à la catégorie « temporaire ». Comme je le développe plus loin, la catégorie « temporaire » se réfère à une position dans un univers moral, non à une position dans une organisation objective de l'espace social étudié, même si elle lui est rattachée.

comportement au travail » (Hughes, 1993, p. 341 [traduction par L.G.]). Un travailleur dont les liens au travail et à l'emploi sont floutés apparait comme une menace, car il peut remettre en cause les valeurs dominantes qui font que le travail se passe dans les règles établies.

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

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

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

Au-delà d'une description de la situation des travailleurs temporaires comme précaire, détachée de l'emploi et source de tension, Ivo mobilise dans cet extrait un des attributs du « bon » travailleur : la « dévotion ». J'assimilerai ce terme à l'investissement au travail. Ivo le fait pour expliquer que les temporaires, qui travaillent sous sa responsabilité, ne sont pas des « bons » travailleurs, car ils ne seront pas embauchés (et qu'ils ne seront pas embauchés, car ils ne se montrent pas à la hauteur du « bon »). Il décrit ensuite les tentatives de négociation de place que les temporaires initient avec lui. Tentatives qui se révèlent infructueuses, car la position de Ivo ne lui permet pas d'action directe sur leur situation. Il souligne ensuite la

hiérarchie présente entre temporaires (« on a déjà des temporaires depuis cinq ans, il [le patron] les met pas en fixe »). Ceux qui font partie de l'outil de production de façon régulière, mais néanmoins instable, sont désignés comme ceux qui pourraient le plus légitimement accéder à l'embauche, par rapport à des temporaires ponctuels. Il invoque enfin la pression subie par sa hiérarchie du fait de sa position. En tant que chef d'équipe, son rôle est de s'assurer que les travaux avancent. La gestion des tâches par ses ouvriers lui incombe. Se retrouvant démuné des critères qui font qu'une équipe fonctionne — ses ouvriers ne sont pas rangés dans les « bons », puisque leur présence est de toute façon éphémère ; il se retrouve incapable d'accomplir les tâches de façon à pouvoir lui-même se présenter comme « bon » — sa position dans l'entreprise et sur le chantier est menacée.

### **L'instabilisation<sup>101</sup> des ouvriers embauchés : le cas d'Ivo**

Ivo est portugais. Sa trajectoire — ascendante mais précaire — est liée à l'entreprise pour laquelle il est employé. Cette situation lui cause un stress et une souffrance au travail qu'il peine à gérer. Sa position sur les chantiers est emblématique des dynamiques que le secteur a connu ces dernières années avec des fusions et des rachats d'entreprises, ainsi qu'avec le recours massif à l'emploi temporaire et à la sous-traitance. Ivo travaille comme chef d'équipe dans une grande entreprise de construction et de gestion de chantiers. Il vit en Suisse depuis 20 ans et il a presque 40 ans. Il naît en France, de parents portugais immigrés. Issu d'une famille nombreuse, de milieu populaire, Ivo passe ses premières années de vie en France, puis rentre avec sa mère et ses frères et sœurs au Portugal, tandis que son père reste travailler en France. Comme pour beaucoup d'émigrés portugais, le village au Portugal connaît une tradition migratoire importante depuis longtemps déjà. De nombreuses personnes liées à la région sont nées à l'étranger ou y ont grandi : Brésil, Belgique, Luxembourg, France, Suisse. En été, le village se remplit avec les émigrés qui « rentrent » pour les vacances, alors que le reste de l'année, le village est quasiment vide. Ivo commence l'école primaire au Portugal, mais ne la termine pas. À 13 ans, il quitte l'école et va travailler avec un cousin dans une usine de marbre. Entre-temps son frère part travailler en Suisse avec un permis saisonnier, des contrats de trois, six ou neuf mois, dans les vignes. Ivo a alors 19 ans. On lui propose de travailler deux mois dans les vignes en Suisse, comme son frère. Il accepte. Comme beaucoup de ces compatriotes au début des années 90, c'est donc par un secteur moins encadré qu'Ivo commence sa carrière en

---

<sup>101</sup> J'ai choisi le terme « instabilisation » à la place de « déstabilisation », car ce premier terme n'implique pas un équilibre initial, Je cherche, ainsi, à souligner que la position des embauchés n'est pas non plus très stable (en Suisse, les contrats à durée indéterminée sont facilement résiliables). La présence des ouvriers temporaires ne vient pas déstabiliser une place stable, mais renforcer l'instabilité d'une place déjà peu stable.

Suisse. Il fait ça pendant deux ans, puis trouve un emploi dans la construction de routes, dans une grande entreprise. Il y travaille trois ans puis change pour une entreprise plus petite qui est ensuite rachetée par une entreprise plus grande qui lui propose un poste de manœuvre. En 14 ans de service, il passe de manœuvre, à machiniste, puis, plus récemment, à chef d'équipe. Ivo est très stressé par son travail. Il dit dormir mal et penser beaucoup à son travail. En effet, en accédant récemment à la position de chef d'équipe, il vit, certes, une ascension professionnelle et une amélioration de son salaire, néanmoins, sa position est en plusieurs points semblable à la figure du *straw boss* utilisée par E. Hughes (1971). Ce rôle participe à une organisation sociale qui exploite les divisions culturelles et linguistiques, tout en rendant la mobilité sociale difficile pour ceux qui occupent ces positions. La position du *straw boss* est utile, voire essentielle à la reproduction des hiérarchies au travail et à l'ordre établi. Dans une entreprise qui cherche à se repositionner dans l'univers du bâtiment en se spécialisant de plus en plus dans la gestion de chantier et en restructurant son département de production, comme celle où travaille Ivo, ce dernier a le rôle d'intermédiaire entre ses supérieurs hiérarchiques et les travailleurs temporaires qu'il est sensé encadrer et qui ne parlent souvent pas français. Il n'a pas de pouvoir décisionnel, mais il est chargé de faire appliquer les règles et les ordres. Ivo se plaint ainsi des délais qu'il n'arrive que difficilement à tenir, car son équipe change constamment, de devoir faire le traducteur pour les chefs français (avec qui il se trouve en concurrence) qui n'arrivent pas à communiquer avec les manœuvres temporaires portugais (qui ne parlent pas français), et de devoir négocier avec ces manœuvres temporaires afin qu'ils acceptent de participer au travail, malgré la précarité et le manque de sécurité totale de leur place. Il se sent précarisé par son manque de formation reconnue et par son âge. En effet par rapports aux chefs d'équipe français, Ivo a moins de capital scolaire et linguistique, ce qui le désavantage pour communiquer avec ses supérieurs (communication qui se fait beaucoup à travers des rapports de travail écrits). Par rapport aux chefs d'équipe portugais, qui sont là depuis plus longtemps que lui et qui ont encore une équipe de travailleurs fixe, Ivo se sent pénalisé. Cette compétition entre appartenances nationales, voire communautaires (puisque, finalement, Ivo est né en France), et entre générations incarne des inégalités structurelles dans le travail, où certaines positions sont assignées, non (ou non seulement) en fonction des compétences, mais en raison des caractéristiques ethniques, culturelles ou sociales et qui entraînent des tensions pour soi et en relations avec les autres. De plus, Ivo, malgré sa position de chef d'équipe, n'a aucun diplôme, aucun « papier » qui lui permette de revendiquer ses compétences, une place avec les avantages similaires à ceux qu'il a peu à peu réussi à conquérir au sein de son entreprise actuelle, ce qui le précarise et consolide sa dépendance vis-à-vis de son entreprise actuelle.

C'est donc une position instable et dominée (du point de vue de l'emploi), à l'allure

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

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

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

*Vous pouvez m'expliquer ?*

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

*Mais « bon », ça veut dire quoi ?*

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

Dans cet extrait, César mobilise plusieurs notions. Il me parle d'abord du « bon ». Pour lui, un « bon », c'est un travailleur comme lui, embauché, investi, qualifié, réputé. Un « temporaire » n'est vu comme une menace que s'il correspond à ces critères, car sa position dans la hiérarchie du chantier s'approche de celle du travailleur embauché et se distance de celle du travailleur temporaire ponctuel. Il invoque ensuite leur nombre : sept. Il évoque ainsi une prétendue main-d'œuvre nombreuse, indistincte et sans position, flexible, car directement disponible à un travail précis. Il relève ensuite l'insécurité qui peut découler de leur présence : ils sont « bons » — donc comme « nous » — travaillent avec eux, mais leur position ne leur permet pas de négocier leur place (l'entreprise peut les renvoyer une fois qu'il n'y a plus de travail et César souligne l'avantage de la démarche). Pour finir, à travers la mention de l'impossibilité d'obtenir une augmentation de salaire, César invoque sa difficulté à négocier ses conditions de travail. Maintenant, rajoutons que César est, en réalité, un travailleur temporaire embauché de façon régulière par cette entreprise. Au cours de l'entretien, César parle de lui-même comme d'un embauché. Il introduit une différenciation entre lui et les autres temporaires. Le terme « temporaire » englobe donc différentes réalités et floute les positions réelles dans l'espace de l'embauche. Deux personnes avec le même contrat peuvent vivre des embauches, des conditions de travail et des relations avec l'entreprise pour laquelle elles travaillent complètement différentes. L'existence de ces différentes réalités regroupées dans une même situation contractuellement précaire, fragilise les positions de tous, ainsi que leur pouvoir de négociation au travail.

#### **César, un exemple du temporaire fixe**

César est portugais, il a un peu plus de 40 ans et travaille comme maçon dans une petite entreprise de construction. Les parents de César étaient agriculteurs au Portugal, d'une région de l'intérieur nord du pays, connue pour son fort taux d'émigration, notamment pour le secteur de la construction, à l'intérieur et à l'extérieur du pays<sup>102</sup>. La trajectoire de César est une trajectoire stable mais étonnamment précaire. Comme beaucoup de Portugais immigrés en Suisse de sa génération, il fait un premier séjour en Suisse au début des années 90, d'abord dans le secteur agricole, puis dans la construction. Il repart huit ans au Portugal, puis revient au début des années 2000, à travers un de ces frères qui travaille déjà dans une entreprise de construction suisse. La libre circulation des personnes entre la

---

<sup>102</sup> cf. (Madureira Pinto et Queirós, 2010; Madureira Pinto et Queiroz, 1996; Monteiro et Queirós, 2009; Queirós et Monteiro, 2016).

Suisse et le Portugal est déjà en place, ce qui rend son séjour et la recherche de travail moins contraignants. Depuis lors, César travaille comme employé temporaire, de février à novembre, pour le même patron. Il dit trouver facilement du travail si son employeur décide de ne plus faire appel à lui. Son beau-frère, de nationalité suisse, a lui-même une entreprise de construction pour laquelle il pourrait travailler au besoin. Cette configuration paraît convenir à la petite entreprise pour laquelle travaille César et à César qui profite d'une flexibilité de son temps de travail. Cependant, il est immobilisé à la suite d'un accident de travail. Il subit une opération, qui tourne mal. Depuis cette opération, il ne cesse d'avoir des douleurs qui l'invalident au quotidien et compromettent sa qualité de vie et son aptitude au travail. César dit ne pas se sentir écouté par le personnel soignant en Suisse, ce qui compromet davantage son rétablissement. César se retrouve donc, passé quarante ans, avec un capital scolaire très limité, sans formation professionnelle certifiée, à envisager la possibilité d'une rente d'invalidité qui compromettrait, non seulement sa liberté de mouvement pendulaire entre la Suisse et le Portugal qui lui est chère (une partie de sa famille est suisse), mais aussi sa capacité financière.

### 2.2.1 Le « temporaire » : une position instable et instabilisante

Attardons-nous sur la catégorie « temporaire ». Nous distinguons la catégorie « temporaire » de la situation de travail temporaire. Par catégorie, je me réfère à une position particulière dans l'espace occupé qui renvoie à une distinction morale (Lamont, 1992) du travailleur. La situation, quant à elle, renvoie à un état donné sur le marché du travail.

Revenons brièvement à la situation d'emploi temporaire. Dans notre enquête, celui qui est identifié comme « temporaire » est un homme, ouvrier, de nationalité étrangère en majorité, la plupart du temps sans qualification particulière, mais déjà familier du métier. Cette description correspond aux tendances trouvées dans les statistiques exposées dans le chapitre IV. Les catégories morales s'appuient donc sur la réalité observée. La situation de travail temporaire est associée aux ouvriers. Détaché de l'outil de production principal (les ouvriers embauchés), le rôle du travail temporaire est principalement d'apporter un soutien aux employeurs afin de permettre de moduler la main-d'œuvre à disposition. Pour les temporaires, l'emploi est dissocié du travail<sup>103</sup>. Le travail temporaire est une forme de sous-traitance. La sous-traitance implique une transformation du lien contractuel : la prestation de service se substitue au contrat de travail. Le travailleur n'est plus directement embauché. Une entreprise

---

<sup>103</sup> J'utilise ici les définitions de M. Maruani (1989, p. 38) qui distingue « [...] *le travail*, c'est-à-dire l'activité de production de biens et services et l'ensemble des conditions d'exercice de cette activité, de *l'emploi*, c'est-à-dire les modalités d'accès au marché du travail et la traduction de l'activité laborieuse en termes de statuts sociaux » .

de construction contracte une entité — l'entreprise temporaire — qui gère les contrats de travail avec les travailleurs. Cependant, cette dernière ne contrôle qu'une partie des conditions de travail. Le travail et l'emploi sont dissociés : le travailleur temporaire ne travaille pas pour l'organisation qui l'emploie. Il est employé pour travailler pour d'autres. Ce changement de position dans le champ de l'embauche entraîne une modification intéressante dans la structure de pouvoir de ces travailleurs. Les travailleurs temporaires ont une position *a priori* moins dominée que les travailleurs embauchés : ils ne sont pas obligés de jouer le jeu du travail lors de l'emploi, car ils peuvent travailler ailleurs. Leur emploi ne dépend pas de leur travail.

Pour mieux comprendre la catégorie « temporaire », commençons par les propos de Jean (directeur de production) qui en explique la particularité en explicitant la flexibilité de sa place dans l'organisation de la production. Lorsque Jean utilise le pronom « ils », il se réfère aux « temporaires ».

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

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



inhérentes à son statut. L'activité n'étant pas liée à un contrat de travail unique ni à une seule entreprise, le chômage, l'absence de travail, n'est alors plus un événement qui survient dans sa carrière de travailleur, mais une forme d'activité en soi qui se traduit par l'attente d'emploi. C'est ici que se crée une frontière symbolique entre les statuts de chômeur, celui de temporaire/employé et celui d'embauché. Le « temporaire » n'est ni un chômeur, ni un embauché. Sa position est celle d'un élément intégrant la production tout en lui étant extérieur, mais pas étranger. Il est également question d'une division morale intéressante : l'employé temporaire est soumis aux mêmes attentes concernant ces attributs au travail (un « bon » travailleur). Cependant, on s'attend à ce qu'il gère lui-même les périodes d'inactivité de son poste, en s'inscrivant au chômage par exemple. Néanmoins, s'il devient un « chômeur », il sera déqualifié dans la hiérarchie morale du chantier. La violence symbolique (Bourdieu, 1980) de ces classifications morales rend la navigation entre ces différents statuts particulièrement complexe. Elle empêche également la remise en question d'un fonctionnement présenté comme inhérent (ou naturel) aux dynamiques d'un secteur, et ainsi légitimé.

### **2.2.2 Temporaire fixe et temporaire occasionnel**

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

J'ai ainsi observé une distinction entre les « temporaires » occasionnels et les « temporaires » fixes. Les premiers, étant vus comme apportant une aide lors de forte demande, sont plutôt relégués aux tâches ingrates. Les employeurs n'ont pas d'intérêt à développer des stratégies pour les faire sentir appartenir au corps de l'entreprise et ils souffrent d'une grande instabilité de position (ils peuvent être renvoyés très rapidement ou remplacés moyennant un préavis de quelques jours). Les deuxièmes sont souvent engagés à l'année pour des tâches précises, par la même entreprise. Ils doivent se débrouiller les mois creux (souvent soit ils rentrent au pays, soit ils s'inscrivent au chômage, s'ils y ont droit, soit ils comptent sur l'aide de proches, sur leurs économies, soit encore ils vont travailler ailleurs). Ce système se base sur une sorte de confiance tacite : les employés savent qu'ils seront réengagés s'ils sont disponibles, car la personne responsable de leur embauche (le patron, le contremaître, le chef d'équipe) a manifesté de la reconnaissance et de la loyauté pour leur travail. Ils n'ont cependant aucune

garantie. Ces rapports basés sur la confiance sont très présents dans des conditions d'incertitude et de risque (Luhmann, 2001, 2006) comme c'est le cas dans le secteur de la construction. Nous allons les retrouver tout au long de ce travail (et le développerons plus longuement dans le chapitre suivant). Je définirai ici le rapport de confiance par la reconnaissance chez l'autre de dispositions et d'incorporation associées à une position dans un espace donné.

**Jean** — [...] les gens au bout de 6 mois qu'ils travaillent pour nous, on les équipe complètement, c'est-à-dire qu'on leur donne des habits BAT1, on leur donne des casques BAT1, on fait nous une fête d'été [...] où on invite [...] toute la famille des ouvriers [...] les temporaires qui sont avec nous depuis plus de 6 mois, ils sont invités à ces choses-là qu'on fait. Mais si on fait ça [...] bon, c'est pour créer l'esprit d'équipe et aussi une identification à l'entreprise. Ça veut dire que, vous savez, sur un chantier, si vous avez une personne qui pendant une demi-heure lève un peu le pied et tout, c'est pas facile de le voir. [...] Donc, on essaie qu'ils s'identifient à l'entreprise, c'est-à-dire qu'on leur donne des choses aussi pour que, eux-mêmes, ils comprennent que, ils doivent se donner pour l'entreprise de façon à ce que à la fin de l'année on gagne un peu d'argent pour continuer à faire tourner l'entreprise.

Jean invoque ici « l'esprit d'équipe » et l'« identification à l'entreprise » qui ont finalement un impact réel sur l'avancement du chantier et la renommée de l'entreprise. Habiller les temporaires avec un uniforme de travail, les inviter à des rencontres organisées par l'entreprise, en embaucher un de temps en temps, sont autant d'exemples de tentatives de stabilisation et de fidélisation d'une main-d'œuvre qui n'a, à priori, rien de stable. Cette tentative d'identification est nécessaire à l'engagement symbolique envers l'entreprise, qui se traduit finalement par un investissement envers l'équipe, envers le travail et envers le bon déroulement des tâches. Ces stratégies ne sont pourtant pas mises en place pour tous les temporaires (« au bout de 6 mois qu'ils travaillent pour nous »).

### **2.2.3 Stratégies de différenciation : la réputation**

L'employabilité du « temporaire » dépend de facteurs peu objectifiables, comme la réputation, le réseau social ou la capacité d'entente avec l'équipe fixe. Ainsi, si son objectif est d'être embauché, le travailleur temporaire doit montrer qu'il vise à occuper/performer

correctement son rôle dans la hiérarchie du chantier et au sein des rapports de pouvoir dans l'entreprise pour laquelle il travaille et sur le chantier où il est affecté. Cependant, tous les travailleurs temporaires n'ont pas pour ambition d'être embauchés dans les entreprises pour lesquelles ils travaillent, ou ne connaissent pas encore assez bien les codes à appliquer pour intégrer le champ avec succès.

Pour les travailleurs temporaires, je l'ai déjà soulevé, l'emploi est dissocié du travail (Maruani, 1989). L'emploi est fourni et négocié par une entreprise : l'entreprise de placement. Le travail a lieu dans une autre entreprise, avec qui ils n'ont pas de contrat de travail direct. C'est d'abord leur réputation qui les lie au travail et qui entretient leur place en emploi. Nous le comprenons avec le récit de Diego. Ce dernier a commencé comme manœuvre sur les chantiers, puis est devenu contremaître. Après un accident, il s'est reconverti en conseiller en personnel spécialisé dans la branche de la construction. Il parle de l'importance de la présentation de soi qui réduit l'incertitude à travers la confiance qu'elle inspire :

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

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

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

Diego parle ici d'un important chantier de travaux publics. En se référant à sa propre expérience, il souligne l'importance de la présentation de soi. En s'attachant la coordination

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

La réputation des « temporaires » ne fournit pas d'informations sur leurs compétences. Ces travailleurs occupent principalement des postes peu ou pas qualifiés. Elle fournit des informations sur leur savoir-être au travail, sur leur attitude vis-à-vis du travail. Elle reflète l'attribution et la reconnaissance d'attributs au travail valorisés dans l'espace occupé. Ces attitudes recherchées ont été conceptualisées par le terme de « bon temporaire » (*the good temp*) dans l'étude de Vicki Smith et Esther B. Neuwirth (2010) sur les évolutions récentes du marché du travail aux États Unis. Ici, j'aimerais souligner qu'à travers la catégorie morale « temporaire », c'est aussi une position particulière dans l'organisation productrice du chantier qui est mise en avant et qui a des effets, autant sur les individus directement concernés, que sur les individus déjà embauchés. Le pouvoir des temporaires dans l'espace est amoindri par la nature de leur statut. Le pouvoir des embauchés est amoindri par la présence de cette main-d'œuvre à la position instable, mais pouvant se rapprocher de la leur. La catégorie symbolique « temporaire » est donc doublement utile, pour contraindre l'investissement au travail des uns et des autres, et permettre le gouvernement du chantier (Hughes, 1981). Il ne s'agit pas seulement d'un statut vis-à-vis de l'emploi qui est construit, mais aussi d'une nouvelle catégorie morale qui est créée, partagée et qui vient légitimer l'ordre des choses. Il ne suffit pas d'instaurer le recours au travail temporaire comme une dynamique « naturelle », faisant partie du fonctionnement du secteur. Il faut également créer les catégories morales qui légitiment cette dynamique comme naturelle et universelle (Bourdieu, 1980). Ces catégories vont distribuer les places dans les statuts disponibles. Ainsi un travailleur perçu (et qui se fait percevoir) comme « bon » pourra espérer une certaine stabilité de la place qu'il occupe, que ce soit en tant que travailleur embauché, ou en tant que travailleur temporaire qui se fera rappeler, et même peut-être engagé en fixe. D'ailleurs, la situation de travail temporaire implique des périodes de chômage, de non-travail. Quelle est alors la frontière entre les catégories « temporaire » et « chômeur » ?

## 2.3 Le « chômeur » : son utilité symbolique

Quelle est la portée de la stigmatisation institutionnelle du chômage — décrite précédemment — dans un secteur fortement marqué par cette réalité ? La catégorie « chômeur » sert à mettre en évidence les caractéristiques de ce qui est valorisé comme « bon » travailleur. Autrement dit, elle permet de faire passer le message aux membres du groupe pour asseoir symboliquement les critères valorisés par les agents dominants. Ici, il me faut également distinguer la situation de chômage de ce que j'entends par la catégorie « chômeur ». Le « chômeur » ou le « chômage » en tant que catégorie morale n'est pas un événement, mais un statut, une position définie, un stigmate (Goffman, 1963). Dans les discours, le « chômeur » n'est pas une personne au chômage mais une catégorie morale de classement. Celle-ci, au-delà des effets réels sur l'évaluation des candidats à l'emploi (un conducteur de travaux qui avait été au chômage disait par rapport à l'injonction de recherche d'emploi de sa conseillère ORP : « non, mais ça va pas, je vais pas me griller sur 15 boites ! ») joue un rôle primordial dans les univers symboliques de nos enquêtes. C'est une catégorie stigmatisante.

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

### 2.3.1 De la rhétorique au classement social : Une frontière entre être au chômage et être chômeur

Comme pour les temporaires, il est important de distinguer la catégorie morale de « chômeur » (ou « les gens qui sont au chômage ») de la situation d'être au chômage. La distinction est faite dans les discours. Le chômage, en tant que situation, est un état. Une personne en situation de chômage est une personne active (les chômeurs sont d'ailleurs inclus dans la population dite active dans les nomenclatures statistiques) sans travail. C'est donc le travail qui la définit ou plutôt son absence, mais c'est par lui qu'elle est vu. Se retrouver au chômage veut donc dire qu'il faut gérer une période inactive, mais que cette période doit s'inscrire dans une linéarité et une construction de sens professionnel. Cette période de non-travail peut être saisonnière, technique ou un passage entre deux emplois. Ainsi, dans la

construction, on peut être au chômage s'il n'y a pas assez de travail, si les conditions météo ne permettent pas de travailler, ou si on a d'autres visées professionnelles, par exemple. Jean, un directeur de production, explique que les temporaires qui travaillent pour son entreprise sont au chômage lorsque le travail baisse :

**Jean** — [...] ces gens-là sont temporaires, ils ont plus de travail, ils vont tout de suite au chômage [...] On aurait le droit à ce qu'on appelle le chômage technique, euh... mais c'est très compliqué pour l'avoir [...]

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

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

Ici, le mot chômeur dans le discours de Jean a basculé dans la catégorie morale. Il ne décrit plus une situation, mais une croyance, une idéologie présente dans l'espace où il évolue. Ainsi, le « chômeur » en tant que catégorie morale est placé hors du champ d'action. Il reste cependant présent dans le champ des possibles et c'est en cela qu'on prend la peine de le catégoriser. Pour Jean, il y a une différence entre « être au chômage » parce que cela fait partie du fonctionnement du marché, parce que vous gardez, malgré cela, un lien avec le marché du travail, même s'il n'est pas lié à un contrat légal (le cas des temporaires dans l'extrait d'avant) ; et être au chômage parce que vous être hors du marché, soutenu par une assurance sociale précise : l'assurance chômage et que rien ne vous lie à l'univers dans lequel vous évoluiez. Sa référence à l'« AI » (assurance invalidité, également une assurance sociale) est parlante. Au cours de l'entretien, il expliquera que les personnes à l'AI sont intéressantes, car elles ont eu un problème d'ordre physique. Il prend l'exemple d'un boulanger qui a développé une allergie à la farine (« ils perdent leur métier parce que, tout à coup, ils font une allergie »). Il soulève que l'éthique de travail de ce dernier reste intacte, qu'il a tout pour être un bon élément (« qui avait un CFC, qui doit se reconvertir, et puis il aime bien la construction, il aime bien travailler avec ses mains »). Il souligne également son lien avec le marché du travail et sa perte de lien involontaire (« des gens qui sont dans un autre corps de métier, qu'ils veulent recycler, et là, on est plus ouvert, parce que c'est des gens, ben voilà, ils perdent leur métier parce que tout à coup, ils font une allergie »). C'est donc un potentiel futur « bon » travailleur que Jean décrit, contrairement au « chômeur » (« moi je suis plus ouvert à faire ce genre de choses, qu'à prendre des gens du chômage »). C'est un problème physique qui l'empêche de travailler, non une question d'implication de soi dans le travail (que Jean traduit par le terme de « motivation », terme qu'il rattache à la catégorie de « bon travailleur »).

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

**Jean** — [...] Par contre, j'avais un contact avec l'ORP [Office Régional de Placement] à Lausanne, qui nous démarchent régulièrement pour nous mettre des... des candidats. Mais actuellement [...] quelqu'un qui est qualifié [...] dès le mois d'avril, s'il y a encore quelqu'un qui est au chômage, c'est vraiment qu'il y a eu un problème... soit c'est quelqu'un qui travaille pas [...] ou qui est mal intégré, mais... qui, comment dire, qui désorganise les équipes, qui est revendicateur ou comme ça. [...] On trouve des gens

beaucoup plus qualifiés, beaucoup plus moteurs, beaucoup plus motivés sur le marché avec les gens qui viennent du Por... de l'étranger ou comme ça. Les gens qui sont au chômage, ils sont presque, entre guillemets, contents d'y être.

Le « chômeur », dans la définition de Jean, est l'antonyme du bon travailleur. Il le présente comme quelqu'un qui n'est pas qualifié, non-investi (« mal intégré »), mal réputé (« qui désorganise les équipes ») et revendicatif (non-conformité). Il mobilise cette image négative pour appuyer l'image positive qu'il a du « bon » travailleur, en insistant sur les qualités de ses travailleurs étrangers. La catégorie « chômeur » sert donc, dans le discours de Jean également, à souligner les caractéristiques de ce qu'il valorise comme le « bon » travailleur.

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

### 2.3.2 Des catégories qui révèlent des rapports de force

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

**Mathieu** — [...] Puis, mais c'est vrai qu'on en voit quand même quelques-uns et ça, ça me dégoûte un petit peu de devoir travailler pendant qu'il y en a qui sont à la maison et qui profitent [...] ceux qui sont au chômage qu'on leur propose du travail et qui font les *pouinets*<sup>104</sup>, qui veulent pas parce que le travail dure peut-être un mois, puis qu'ils refusent parce qu'ils veulent pas un travail de courte durée. [...]

---

<sup>104</sup> Mot qui vient du patois vaudois et qui signifie pinailleur, difficile à satisfaire.



Dans les propos de Mathieu, l'activité est placée comme norme dominante : même si le travail est de courte durée, donc peu sûr, il est jugé préférable à la non-activité. Il évalue d'ailleurs cette dernière comme une situation injuste et avantageuse par rapport à la sienne. « Ceux qui sont au chômage » sont également présentés comme non-légitimes à négocier leur position au travail (« qui font les *pouinets* »). Nous voyons qu'ici, c'est la catégorie « chômeur » qui est dénoncée. Le « chômeur » apparaît comme un être en marge de la société du travail et des valeurs qui y sont défendues, mais un être qui garde une position vis-à-vis de l'organisation sociale. Dans les propos de Mathieu, la catégorie de « ceux qui sont au chômage » est une représentation nécessaire à l'élaboration de schèmes de pensée utilisés dans la pratique quotidienne de son travail : il effectue un classement social des candidats qu'il rencontre. Ce n'est donc pas le chômage comme manque de travail, ni le bien-fondé de l'assurance sociale qui est en cause ici, mais bien un aspect de la lutte symbolique entre différents acteurs pour établir les qualités de savoir être que l'on valorise ou non. En effet, en parlant de la gestion des temporaires entre deux missions, Mathieu présente le recours au chômage comme faisant partie de l'organisation du secteur :

**Mathieu** — [...] certains rentrent au pays ou alors ils attendent à la maison ils cherchent des autres job [...] une bonne partie s'inscrit au chômage. Ils touchent le chômage pendant les trois, quatre mois qu'il y a pas beaucoup de travail. [...] ceux qui sont engagés au mois de février puis qui continuent jusqu'à Noël, ils sont contents de travailler comme ça, puis ils font quelques mois au chômage, puis ils recommencent l'année après.

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

### 2.3.3 Le besoin de se positionner par rapport aux catégories morales

La position dominante de Jean — qui nous a accompagné jusqu'ici — dans l'espace étudié (il est directeur de l'antenne romande d'une entreprise de construction, il a donc le pouvoir d'embaucher), lui permet d'énoncer des jugements et donne à ces derniers un impact réel dans l'univers au sein duquel il évolue. En effet, nous l'avons vu, dans son discours, nous retrouvons différents éléments de catégorisation. Dans le discours des intermédiaires (les entreprises temporaires), nous les trouvons également. En revanche, parmi les ouvriers, ce sont plutôt des éléments qui soulignent leur besoin de se présenter par rapport à ces catégories que nous allons retrouver.

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

**Jorge** — Autrement dit... ça a été une erreur... Ça a été une erreur, sans être une erreur. C'était une bonne chose, parce que j'ai commencé à travailler avec des machines, et c'était ce que je voulais [...] à l'époque je n'ai pas réfléchi, si c'était aujourd'hui, probablement je penserais d'une autre façon, c'est que je suis parti d'une entreprise fixe, bien que je gagnais ainsi quatre, cinq francs de plus (à l'heure), parce que dans le jardinage (la paysagisme), les salaires étaient beaucoup plus bas que dans les entreprises temporaires ou dans la maçonnerie ou l'ingénierie civile... et j'y suis allé. [...] quand je suis arrivé au chômage : « ah, mais vous aviez un travail à 100 %... maintenant vous n'avez pas de travail, vous êtes inscrit au chômage ». Donc, à l'époque aussi, je ne parlais pas très bien [le français], voilà ce que j'ai dit « mais avant je gagnais 16 [francs de l'heure] et maintenant je gagne 22, je gagne aussi davantage. Et avant j'étais jardinier et maintenant je travaille avec des machines », Mais voilà... ce sont les lois, ce sont les lois mêmes et... voilà, j'ai été puni, j'ai été puni [il a été sanctionné d'un mois et 15 jours sur ces indemnités].

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

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

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

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

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

**Jérôme** — [...] Mais j'avais réussi à négocier le minimum avec elle [sa conseillère ORP], du genre, trois entreprises par mois, vraiment, parce que j'avais vraiment envie de postuler à des postes que j'avais vraiment envie d'avoir. Elle me dit : « mais vous savez, quand vous êtes au chômage, vous pouvez tout prendre ». Je fais : « ouais, mais non, moi j'ai une carrière, je veux faire un truc, je veux être dans une entreprise, mais je veux être bien dedans. Je veux pas être dans une entreprise en me disant... ça sera qui et quoi la prochaine quoi ». Donc elle a parfaitement compris, très gentille, je pense que j'étais assez convaincant, puis... elle a accepté.

Dans cet extrait, Jérôme fait preuve d'aisance. Il place également la notion de carrière au-dessus de la norme d'activité. Jorge faisait la même chose dans son discours. En revanche, alors que Jérôme semble bien au fait des règles qui structurent l'assurance chômage (il dira avoir attendu d'être licencié et ne pas avoir à démissionner lui-même afin de ne pas être pénalisé par le chômage), Jorge lui n'a pas réalisé que les règles du jeu changeaient en étant au chômage.

En effet, dans l'univers du travail sur les chantiers, travailler comme temporaire c'est faire partie du jeu et accéder potentiellement à une place fixe. Quitter une place fixe pour travailler comme temporaire fait partie du jeu, cela peut même mener à une amélioration des conditions de travail. Pour l'univers hors champ du chantier, que sont les politiques sociales, quitter un poste fixe, même dans une stratégie de carrière, est sanctionné. Nous comprenons alors que les catégories que j'expose ici sont, non seulement utilisées différemment selon la position dans le terrain étudié (on les énonce comme Jean ou Mathieu ou alors on se positionne par rapport à elles comme Jorge et Jérôme), mais également selon la position sociale. En effet,

plus un individu sera « à la marge » de la société, plus sa capacité à négocier sa valeur sera diminuée. De plus — et je terminerai par là — les catégories du travailleur que je viens d'explicitier, sont avant tout pensées pour des individus prioritairement investis dans le travail à temps complet et ces individus, spécialement dans le gros œuvre, sont souvent des hommes. Penchons-nous maintenant sur cela.

#### 2.3.4 Le « chômeur » est un homme

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

*Et dites-moi, là vous êtes à 100 % depuis cinq mois ?*

**Louise** — Oui. Enfin, j'ai diminué un petit peu, parce que... depuis février, plus ou moins, je suis sensée être à 80, mais il y a tellement à faire que des fois, j'arrive même pas. Parce que bon, ça c'est la contrainte un petit peu, quand vous êtes au chômage, vous êtes tenu à continuer à chercher... faire vos recherches d'emploi, et... bon j'ai quand même un mari, j'ai quand même... un foyer, et puis, jongler avec tout ça, ça m'est un peu difficile. Alors j'ai demandé pour diminuer un petit peu.

*Et ça se passe bien ?*

**Louise** — Ça va, je gère. Bon... qu'est-ce qui prend le plus gros coup ? C'est le ménage. Je regardais la maison ce matin, je me disais

« holala ». Enfin, voilà, et puis, mes occupations spirituelles, ma spiritualité qui en prend un coup. C'est pour ça que je le fais, parce que c'est du temporaire et que je suis contente de le faire, mais je travaillerais pas à plein temps toute l'année. Ça, sûr pas.

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

### **Louise et la difficile reconnaissance des compétences des femmes**

Louise travaille comme assistante administrative en mission temporaire pour une grande entreprise générale. Suisse, elle n'a pas encore 60 ans. La trajectoire de Louise reflète la situation de nombreuses femmes qui intègrent le marché du travail dans les années 70 en Suisse. Trilingue, formée dans un secteur encore très genré (architecture), bien qu'à un poste davantage occupé par des femmes (le dessin d'intérieur), en tant que femme, elle ne trouvera pas de travail à la hauteur de sa formation et finira par se spécialiser dans l'administration (réception, secrétariat), un secteur très féminisé. Après un licenciement, à plus de 50 ans, elle enchaînera les missions temporaires de courte durée, grâce à son réseau social, sans jamais réussir un poste fixe. Quand je la rencontre, sa « mission » dure depuis cinq mois. Elle n'était prévue que pour deux mois et demi. C'est un ami qui l'a recommandée. Elle travaille à 100 %, alors que ça ne lui plait pas du tout. En effet, depuis son mariage, elle ne travaillait qu'à mi-temps, pour réussir à concilier travail et activités privées (bénévolat, entretien de la maison, relation avec son mari). Cependant, comme elle arrive en fin de droit avec le chômage, elle a le sentiment de ne pas avoir le choix. Elle dit avoir frisé le *burn-out* depuis son arrivée, car on lui confiait toujours plus de travail. La perception de la réalité de Louise est empreinte de souffrance et de précarité (« j'ai dû apprendre à vivre au jour le jour »). Cette période de chômage a chamboulé sa façon d'organiser sa vie et sa confiance en elle. Son salaire a également beaucoup baissé. Elle gagnait 7 000 CHF comme réceptionniste trilingue. Lors de l'entretien pour son poste actuel, on lui a proposé 4 500 CHF, elle a négocié à 5 000 CHF. Elle dit que le salaire des secrétaires a beaucoup baissé sur l'arc lémanique ces 15 dernières années.

Nous retrouvons cette auto-assignation à la position sociale également chez Lena, assistante de projet de nationalité allemande, la cinquantaine. Alors qu'elle décrit ces 15 mois de chômage comme extrêmement éprouvants, elle dira

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

Lena ajoutera spontanément ne pas s'être sentie « dévalorisée ou comme ça ». Néanmoins, elle s'empressera de préciser :

**Lena** — [...] on va pas repousser jusqu'à la fin des deux ans [d'indemnités de l'assurance chômage] pour accepter un poste de travail, en tout cas, pas moi, ça, c'est pas mon style.

C'est ici que le discours sur un chômage qui se veut éphémère et involontaire est reproduit dans le discours de Lena. Un discours empreint d'une certaine angoisse, que l'on retrouve également dans les propos de Julie, également assistante de projet, suisse, la trentaine :

**Julie** — [...] J'ai pas voulu m'inscrire tout de suite au chômage en fait, j'osais pas, j'avais honte. Et puis j'ai fait des remplacements et après je me suis dit — je crois que je me suis inscrite six mois après la fin de l'uni — je me suis dit, faut quand même que je m'inscrive, peut-être que ça pourrait m'aider. [elle part ensuite une année et demi en Finlande avec son compagnon] [...] je me suis retrouvée au chômage, en fait, quand je suis revenue de Finlande. Pas longtemps, heureusement, trois mois, j'ai cherché du travail. Et en fait, j'avais pas cotisé pendant une année, je suis restée une année et demi en Finlande, j'avais pas assez cotisé, du coup, j'avais pas le droit au chômage, mais heureusement j'ai trouvé quelque chose rapidement. Deux jobs [à mi-temps]. J'ai commencé mes deux jobs un jour après l'autre, donc tout de suite je commençais à 200 à l'heure. Eh eh [petit rire], mais

maintenant je suis hyper reconnaissante et j'essaie de pas me plaindre du travail, parce que je me dis, avant comme j'étais [sans travail], je suis tellement contente de travailler maintenant.

Le temps au chômage était difficile et chargé d'incertitudes : Julie et Lena vivaient chez des amis ou de la famille, Louise vivait avec son mari, mais lui-même n'avait pas une situation d'emploi stable. Ces trois travailleuses, ayant toutes trois connu des périodes de chômage, se présentent comme des travailleuses reconnaissantes d'avoir du travail et désireuses de travailler, alors même qu'elle reconnaissent souffrir dans leur travail, notamment à cause de la charge de travail et de beaucoup d'heures supplémentaires (« J'aurais envie de faire beaucoup plus, mais deux jours et demi par semaine, c'est difficile déjà de faire le travail qu'il faut et d'en faire encore plus » — Julie; « un *burn-out* ou comme ça est proche » — Lena; « Le plein temps, plus l'organisation à la maison, plus apprendre un tas de nouvelles choses, c'est... c'était un peu difficile pour moi. Plus un mauvais sommeil... » — Louise). La catégorie « chômeur » englobe également les femmes qui travaillent dans le secteur. Dans leur discours, elles se positionnent et reproduisent le discours dominant concernant le travail et l'attitude attendue face au travail : engagement, non revendication, attitude positive. Cependant, les femmes en tant que travailleuses n'apparaissent pas dans les discours où ce qui est « bon » est énoncé. En effet, dans le gros œuvre, il s'agit surtout d'hommes, et les assistantes ne travaillent pas directement à la production. Ainsi, la catégorie symbolique « chômeur » ne s'applique, dans cet univers moral, qu'aux hommes, car la catégorie symbolique « bon travailleur » n'est envisagée que pour les hommes. Le positionnement de ces femmes vis-à-vis de la catégorie morale « chômeur », nous permet néanmoins d'observer que le positionnement moral vis-à-vis du travail est transversal aux salarié·e·s, peu importe leur rôle dans la chaîne de production.

#### **Lena et Julie : deux générations, deux formations, un même combat**

Née en Allemagne de parents allemands, Lena arrive seule en Suisse au début des années 80 pour un stage dans l'hôtellerie, où elle fait carrière, mais sans posséder la certification d'une formation officielle. Après « une pause pour les enfants », elle retourne dans l'hôtellerie, mais travaille, cette fois, pour un petit hôtel et se voit confier plus de responsabilités. Entre-temps, la direction change et son poste est supprimé. Elle se retrouve au chômage. Ne pas avoir de CFC lui pose des difficultés à retrouver rapidement du travail. C'est une période très compliquée pour elle, où elle subit beaucoup de



contraintes. Elle suit des cours pour améliorer ses compétences informatiques, mais ne veut pas retourner dans l'hôtellerie, car elle ne veut pas travailler à 100 %, ni les week-ends, à cause des enfants. Entre-temps, elle divorce et se voit contrainte à vivre quelques mois chez des amis. Elle doit aussi augmenter son temps de travail, mais elle n'y arrive pas tout de suite. Un ami lui conseille de faire « l'article 41 » (actuellement, article 32 de l'Ordonnance pour la formation professionnelle [OFPr]<sup>105</sup>) pour avoir son CFC d'employée de commerce (en cours du soir). Après 10 mois de cours, elle obtient son CFC et trouve un poste à 50 % pour compléter le 50 % qu'elle avait déjà. Moins d'un an plus tard, elle est licenciée. Elle trouve ensuite une place comme assistante de projet pour l'entreprise pour laquelle elle travaille au moment de l'entretien, d'abord en intérimaire cinq mois, sur un chantier. Elle travaille maintenant, en fixe, à 80 % avec « énormément » d'heures supplémentaires qu'elle n'a pas le droit de noter à cause de son horaire dit « libre ». Elle se dit proche du *burn-out*.

Julie a presque 30 ans, est célibataire et n'a pas d'enfants. Elle travaille depuis six mois pour la succursale lausannoise d'une grande entreprise de construction et gestion de travaux, à un taux de 50 %. Après une formation académique en sciences sociales, elle cherche longtemps du travail. Elle fait des remplacements dans les écoles et des petits boulots qui se présentent. Elle ne s'inscrit au chômage qu'au bout de six mois, car elle a « honte », mais elle finit par se dire que ça pourrait l'aider à trouver du travail. Une fois inscrite au chômage, elle fait plusieurs stages. Son copain décide de partir au Danemark pour finir ses études. Elle décide de l'accompagner et y travaille deux ans dans une organisation internationale. Elle commence comme bénévole, huit mois, pour apprendre la langue, puis se forme et travaille avec les personnes âgées. Elle se sépare, rentre en Suisse et cherche du travail. Cette fois, elle n'a pas droit au chômage, car elle n'a pas assez cotisé pendant ses deux ans à l'étranger. Elle est contrainte de s'installer quelque temps chez sa sœur. Un de ces amis travaille dans une entreprise de construction et lui dit qu'ils cherchent à « remplacer un congé maternité » dans le département de la gestion administrative. Elle commence embauchée à travers une entreprise temporaire, « parce qu'il [l'employeur] voulait pas prendre le risque de m'engager tout de suite ». Julie se sent un peu dépassée et fait beaucoup d'heures pour compenser, des heures qu'elle ne note pas, puisqu'elle a été engagée à un taux de 50 %. Julie travaille dans une autre organisation, une ONG, aussi à 50 %, un poste qu'elle a trouvé au même moment que son mi-temps dans l'entreprise de construction. Elle dit que c'est « important de se montrer investie », mais « avec un mi-temps, ce n'est pas évident ».

---

<sup>105</sup> Il s'agit de la certification professionnelle pour adultes : dans le cas de personnes qui exercent un métier depuis plusieurs années, sans avoir de titre reconnu, cette réglementation permet d'obtenir une certification professionnelle reconnue (Attestation de formation professionnelle (AFP) ou Certificat fédéral de Capacité (CFC)). Il faut, pour cela, préparer et passer les examens de fin d'apprentissage.

Lena et Julie travaillent toutes deux comme assistantes de projet, la première pour une grande entreprise générale, la deuxième pour une grande entreprise de construction et gestion de travaux. Lena a la cinquantaine, Julie, la trentaine. Lena est allemande, a une formation professionnelle. Julie est suisse et a terminé une formation académique. Leur profil paraît distinct en bien des aspects, cependant, une pause liée à leur vie familiale, un épisode de chômage en milieu de carrière et un mi-temps non choisi sont des épisodes qui jalonnent leurs deux trajectoires et les précarisent dans leur attitude vis-à-vis de l'emploi. La façon dont elles ont été engagées est également précaire : d'abord un mi-temps (50 %) avec un contrat temporaire, pour faire leurs preuves, puis un mi-temps plus important (à 70, puis à 80 %), comme pour Lena lorsqu'elle est engagée en fixe. Les postes d'assistantes administratives dans ces entreprises sont, le plus souvent, occupés par des femmes qui ne sont pas organisées autour d'une structure syndicale. La bureaucratie imposante de ces structures, une organisation « libre » des temps de travail et des salaires présentés comme intéressants enferment ces femmes dans une injonction incessante à l'investissement personnel et dans une mise en cause permanente de leurs capacités.

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

qui cherchent à se faire engager sont enjoins à se positionner moralement par rapport à ces catégories et ce capital attendu. Cela, afin d'être perçues et se percevoir comme des travailleurs et des travailleuses qui ne viendront pas perturber l'ordre en place et qu'il vaut la peine d'embaucher. Ces catégories morales sont ainsi partagées par tous et toutes. Cette unanimité morale impose les normes comme universelles et légitimes. Je les envisagerai dorénavant comme un mécanisme de reproduction des structures sociales du domaine du gros œuvre. Dans les chapitres suivants, je montrerai les effets de ces discours moraux dans l'univers étudié en montrant comment ils s'articulent avec des assignations ethniques (Chapitre VI) et des assignations de genre (chapitre VII).

**VI. « IL EST BON, IL EST EFFICACE, IL APPREND VITE. IL FAIT ÇA. C'EST DANS LES GENES ». NATURALISER DES COMPETENCES : LE CAS DES OUVRIERS PORTUGAIS DANS LE DOMAINE DU GROS ŒUVRE ROMAND**

**1. Assigner des tâches à une nationalité**

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

**Nicolas** — Ouais. Grosso modo, quand j'étais chez BAT4, je pense que là, bon, 80 % des ouvriers étaient d'origine portugaise.

*Dans tous les corps de métier ?*

**Nicolas** — Non, non. Chez BAT4, c'était vraiment les maçons. Mais non, y a... c'est assez drôle d'ailleurs, c'est... il y a des ethnies par corps de métier tu vois. [...] Aussi quand t'es des entrepreneurs, il y a aussi beaucoup d'entrepreneurs qui sont d'Europe de l'Est, ou anciennement des Balkans tu vois... quand le directeur il est par exemple, Macédonien, ben t'as énormément de Macédoniens dans ses équipes... si le mec c'est un Italien, t'as beaucoup d'Italiens dans ses équipes, etc.

Nicolas est un conducteur de travaux, d'une trentaine d'années, travaillant pour une entreprise générale suisse. La répartition ethnique des tâches dans les métiers de la construction, qu'il évoque dans cet extrait, sera le point de départ de la réflexion que je mènerai ici. La politique migratoire menée par la Confédération suisse depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale a, non seulement généralisé l'emploi de main-d'œuvre étrangère (Afonso, 2006 ; Piguet, 2004), notamment dans certains secteurs comme celui de la construction, mais elle a également contribué à sectoriser par nationalités le marché de l'emploi (Flückiger, 2005 ; Flückiger et Ramirez, 2003). Cela dit, tou·te·s les migrant·e·s ne bénéficient pas des mêmes possibilités d'accueil. En effet, les (nombreuses) modifications successives de la Loi fédérale sur les étrangers (LEI) gardent un socle commun : une sélection institutionnalisée selon un critère ethnique. Le gouvernement helvétique s'est toujours soucié du choix des étranger·ère·s autorisé·e·s à travailler en Suisse selon leur capacité d'« adaptation à nos conditions de vie et de travail » (Mahnig, 2005, p. 133). Ainsi, actuellement les personnes étrangères ressortissantes européennes ont la priorité en ce qui concerne les possibilités d'engagement,

face aux ressortissant·e·s du reste du monde<sup>106</sup>. Au sein de cette population migrante européenne, on retrouve plus fréquemment les migrant·e·s provenant d'Europe du Nord<sup>107</sup> et de l'Ouest plutôt dans « une fonction dirigeante ou d'encadrement ou une profession intellectuelle et scientifique », alors que celles et ceux venant d'Europe du Sud, de Turquie et de l'Ouest des Balkans, sont davantage représenté·e·s dans des professions artisanales (Haug et Wanner, 2005 ; OFS, 2008; Wanner et Steiner, 2018).

L'immigration portugaise en Suisse illustre cette segmentation des emplois par nationalité. Parmi les 262 748<sup>108</sup> ressortissant·e·s portugais·e·s résident·e·s de façon permanente en Suisse fin 2014<sup>109</sup>, environ 165 000 sont compté·e·s comme actives et actifs sur le marché du travail ; ce qui représente environ 15 %<sup>110</sup> des personnes actives étrangères résidentes de façon permanente en Suisse. Un peu plus de 65 % des Portugais·e·s engagé·e·s dans une activité professionnelle ont un statut de salarié·e sans fonction de chef·fe<sup>111</sup>. Si l'on se concentre sur la population masculine active<sup>112</sup>, toujours en 2014, un quart des actifs portugais sont employés dans le secteur de la construction<sup>113</sup>, ce qui représente un tiers des hommes étrangers actifs dans le secteur. Les actifs cumulés des secteurs de la construction, de

---

<sup>106</sup> Art. 21 de la Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI, du 16 décembre 2005) : « Un étranger ne peut être admis en vue de l'exercice d'une activité lucrative que s'il est démontré qu'aucun travailleur en Suisse ni aucun ressortissant d'un État avec lequel a été conclu un accord sur la libre circulation des personnes correspondant au profil requis n'a pu être trouvé ». La Suisse a signé en 1999 (entré en vigueur en 2002) un accord de libre circulation avec les États membres de l'Union européenne (UE) et les États membres de l'Association européenne de libre-échange (AELE). Rajoutons qu'est considérée comme « travailleur en Suisse » toute personne résidente légalement en Suisse, indépendamment de sa nationalité (art. 22 de la LEI).

<sup>107</sup> Selon la définition du rapport de 2008 de l'Office fédéral de la statistique (OFS, 2008), les groupes de nationalités de l'Europe du Nord et de l'Ouest sont les suivants : Allemagne, Autriche, France, Luxembourg, Hollande, Danemark, Royaume-Uni, Irlande, Suède, Finlande, Norvège, Islande, Liechtenstein et Monaco ; ceux de l'Europe du Sud : Italie, Espagne, Portugal, Grèce, Cité du Vatican, Saint-Marin et Andorre ; de Turquie et ceux de l'Ouest des Balkans : Turquie, Ouest des Balkans (Serbie, Kosovo, Monténégro, Croatie, Bosnie-Herzégovine, Macédoine, Albanie), Bulgarie et Roumanie (OFS, 2008, p. 38).

<sup>108</sup> Chiffres tirés des bilans de la population résidente permanente selon la nationalité mis à disposition par l'OFS, plusieurs années disponibles, disponibles à <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population.html>, consulté en avril 2022.

<sup>109</sup> 2014 correspond à l'année durant laquelle j'ai effectué ma récolte de données pour cette thèse.

<sup>110</sup> Chiffres mis à disposition par l'OFS sur la situation dans la profession des personnes actives occupées selon différentes nationalités [propres calculs], disponibles à <https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/31306609>, consulté en avril 2022.

<sup>111</sup> Chiffres de l'OFS pour la situation dans la profession des personnes actives occupées selon le sexe [propres calculs], disponibles à <https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/31306609>, consulté en avril 2022.

<sup>112</sup> En 2014, année de la récolte de données pour ce travail, un peu moins de 60 % des Portugais actifs sont des hommes, selon les chiffres de l'Office fédéral de la statistique [propres calculs], chiffres disponibles à <https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/31306609>, consulté en avril 2022. Selon les chiffres de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), pour 2014, le nombre de femmes portugaises actives dans les métiers de la construction est quasiment nul (moins de 1 %) [propres calculs].

<sup>113</sup> Secteur de la construction : nomenclature générale des activités économiques (NOGA) : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/industrie-services/nomenclatures/noga.html>, consulté en avril 2022.

Les chiffres utilisés ici sont tirés de l'enquête sur la population active (ESPA) [propres calculs]

l'hébergement et restauration et de l'activité industrielle et production d'énergie correspondent à plus de 50 % des actifs occupés par les hommes immigrés portugais. En comparaison avec les deux autres nationalités les plus représentées en Suisse — allemande et italienne —, 35 % des hommes allemands et 40 % des hommes italiens travaillent dans ces trois secteurs.

Dans le secteur de la construction, depuis 2002, le pourcentage d'étrangers<sup>114</sup> résidents actifs tourne autour des 30 %. Le pourcentage de travailleurs portugais, quant à lui, est passé, entre 2003 et 2015, de 16 à 26 % du total des étrangers travaillant dans la branche. En ce qui concerne la migration de courte durée<sup>115</sup>, les données sont encore plus parlantes. En effet, d'après un rapport commandé par la Commission fédérale sur les questions de migration (CFM, 2013), presque les deux tiers des personnes venant du Portugal travaillent dans la construction, l'hôtellerie-restauration et l'agriculture. Ce rapport souligne également que « les ressortissants portugais sont trois fois plus nombreux que les Allemands à exercer une activité lucrative dans une branche où les bas salaires sont la règle » (CFM, 2013, p. 76).

Après une analyse basée sur les données de l'enquête suisse sur la population active (ESPA)<sup>116</sup>, il est possible de remarquer (cf. figure 9) que pour la profession « maçon »<sup>117</sup>, les hommes de nationalité portugaise sont clairement surreprésentés. En 2014, alors que plus de 60 % des maçons actifs en Suisse sont de nationalité étrangère, pratiquement un tiers sont d'origine portugaise.

---

<sup>114</sup> Il s'agit ici des résidents permanents, c'est-à-dire des individus détenteurs d'un permis de séjour, d'établissement ou de courte durée de 12 mois ou plus. Les étrangers titulaires d'autorisations de courte durée (moins de 12 mois), ou soumis simplement à l'annonce (les ressortissants de l'Union européenne [UE-25], travaillant jusqu'à 90 jours par année civile en Suisse, ont juste besoin de s'annoncer [obligations d'annonce] auprès du Département fédéral de justice et police [DFJP], ils n'ont pas besoin d'autorisation de travail. Ce système est très utilisé dans le travail temporaire) sont comptés séparément.

<sup>115</sup> Permis L (moins de 12 mois de séjour) ou obligation d'annonce.

<sup>116</sup> L'accès aux données de l'enquête ESPA m'a été permis grâce à notre participation au projet LIVES, financé par le FNS — Fonds national suisse pour la recherche scientifique. Merci aussi à Maïlys Korber pour son aide dans l'extraction des données.

<sup>117</sup> Code 7112 de nomenclature suisse des professions (ISCO) :

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/nomenclatures/ch-isco-19.html>, consulté en avril 2023.

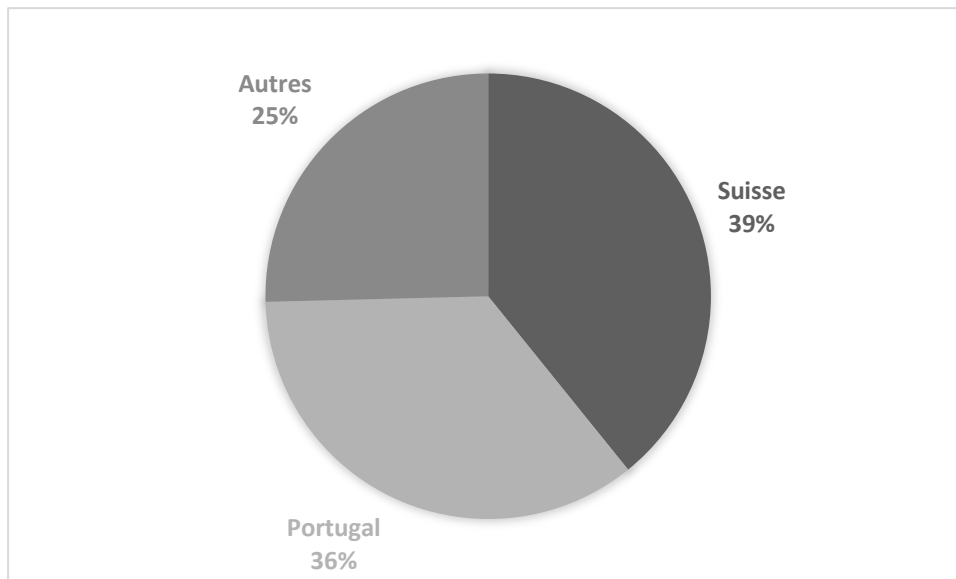


Figure 9 : Répartition, en Suisse, par nationalité, de la profession « maçon » (source : données ESPA 2014)

J’interroge, ici, le processus de reproduction de cette spécificité sectorielle, en me penchant sur le cas des ouvriers portugais sur les chantiers romands. En d’autres termes, ce qui m’intéresse est l’existence d’une segmentation par nationalités<sup>118</sup> du marché du travail suisse. Je pose la question suivante : comment un groupe partageant des attributs nationaux communs (ici les Portugais) en arrive à se retrouver massivement occupé dans un même secteur (la construction) et même dans une tâche spécifique (la maçonnerie) ? Avec cette étude de cas, je cherche à comprendre comment la catégorie morale du bon travailleur — une des catégories qui régissent le secteur de la construction, identifiées dans le chapitre précédent — s’articule avec une assignation ethnique — ici les Portugais sur les chantiers — et en quoi elle participe à la pérennisation, reproduction et acceptation d’un univers de travail organisé par la précarité de l’emploi, la dureté des conditions de travail et une faible reconnaissance des qualifications.

Je commencerai par aborder les enjeux de pouvoir et d’engagement dans le travail que cache le recrutement par cooptation, de loin le plus utilisé dans le secteur. Nous verrons ensuite le rôle qu’occupe la confiance et les types de liens sociaux dans cette constellation d’échanges de faveurs. Je terminerai par expliquer, d’une part, comment, dans ce contexte, la mobilisation d’un groupe distinct, du fait de son histoire migratoire et ses lieux de sociabilités, se prête à une

<sup>118</sup> Une précision est ici nécessaire. Bien que les chiffres montrent que les personnes de nationalité portugaise sont surreprésentées dans le secteur de la construction, sur le terrain, j’ai observé que ceux à qui l’on attribue la « catégorie » de Portugais (Jounin, 2006b) sont des hommes blancs, partageant des registres identitaires communs liés à une appartenance nationale. Il ne suffit pas d’appartenir à la même entité nationale pour être assimilé au groupe qui y correspondrait a priori (assimilé par le groupe même et en tant que membre du groupe par les groupes extérieurs) (Barth, 1969). En effet, les ressortissants portugais noirs, par exemple, ne sont pas assimilés d’office au groupe des « Portugais » sur les chantiers.

organisation particulière du travail. D'autre part, nous verrons comment cette construction d'appartenance communautaire révèle une naturalisation des qualifications et de compétences d'adaptabilité, de coordination, d'entraide et de communication dans un environnement international, transnational et de mise en réseau.

## **2. Le recrutement par cooptation : un enjeu de gouvernance**

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

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

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

### **2.1 Neutraliser la capacité de freinage et gérer les rapports de force**

Du point de vue dominant, pour les dirigeants d'entreprise, un chantier rentable est un chantier terminé dans les temps et avec le moins d'erreurs possible. La qualité du travail est donc essentielle. Cependant, elle va bien au-delà des compétences des travailleurs. Le travail sur les chantiers est un travail organisé en équipes. Le résultat final dépend de la bonne



coordination de l'ensemble du projet de construction, mais surtout, de la qualité et de la rigueur du travail effectué à chaque étape. Par conséquent, le rapport au travail est un aspect fortement valorisé. Pourtant, le rapport au travail seul ne peut expliquer la réussite ou l'échec d'un chantier terminé dans les temps. Ce sont bien les rapports des travailleurs entre eux et avec leurs supérieurs qui déterminent l'avancée des travaux. Ainsi, Bekim, la cinquantaine, chef d'équipe pour l'entreprise de ferrailage mandatée sur un chantier visité, relève l'importance de l'attitude au travail d'un contremaître. Il insiste sur les relations au travail que ce dernier doit entretenir avec l'équipe. Si les ouvriers manquent de respect envers leur supérieur, ils disposent de moyens pour le décrédibiliser aux yeux de ses propres supérieurs. Il explique que — même si dans les faits les cas sont rares — les ouvriers peuvent très bien saboter leur travail ou freiner de façon plus ou moins visible l'avancement des travaux. Il décrit le chantier où il se trouve, au moment de l'entretien, comme un chantier important et compliqué, avec un « bon » contremaître, ce qui expliquerait le « bon » avancement du chantier. Sur son chantier précédent, « beaucoup plus petit », Bekim ne s'entendait pas du tout avec le contremaître d'alors. Il dénonce l'attitude despotique et irrespectueuse de ce dernier qui ne l'a mené qu'à accumuler un retard important sur la remise de l'œuvre. Questionné sur la façon dont l'attitude serait liée au retard, il explique :

**Bekim** — Parce que quand on ferraille une dalle — plutôt c'est les dalles, parce que les murs ils contrôlent pas trop [...] — quand on finit [...] l'ingénieur [passe] voir avant qu'ils bétonnent. Et plusieurs fois, il passe l'ingénieur, avec les techniciens. C'est pour ça, nous, un bon contremaître, il doit être bien, bien communiquer avec les gens, comme ça il est toujours... il y a jamais de problème. Et seulement... si je veux, je mets deux, trois barres, je mets au contraire, il arrive l'ingénieur, il accepte pas le boulot : déjà un jour en retard.

Bekim souligne qu'il ne recourt pas à ce genre de pratiques. Aussi, car y recourir, c'est prendre le risque de perdre sa place, déjà précaire. Il vient néanmoins de signaler la conscience et l'existence de la capacité de freinage propre aux ouvriers. Il s'agit pourtant d'un pouvoir « en puissance » : l'important n'est pas d'en faire usage, mais de savoir et faire savoir que le risque existe. Il s'agit d'une manifestation d'une possible reprise de pouvoir (Certeau, 2014). En effet, l'organisation des tâches sur le chantier est telle que la responsabilité du retard des travaux

retombe sur celui qui les coordonne<sup>119</sup>. Cela fait partie intégrante du gouvernement du chantier (Hughes, 1981). L'évaluation du travail des contremaitres dépend du travail des équipes d'ouvriers. Le travail des équipes d'ouvriers dépend, notamment, (1) des relations que le contremaitre entretient avec le chef d'équipe et les ouvriers qui lui sont rattachés ; (2) des relations que le chef d'équipe instaure avec les travailleurs. Comme le soulignait André plus tôt, « il y a des problèmes » si les travailleurs ne s'entendent pas entre eux. Des problèmes pour les directions d'abord. Ne pas avoir une équipe qui « fonctionne » fait en effet perdre du temps à l'avancement du chantier : il faut intervenir souvent, surveiller de près les tâches des ouvriers, rappeler à l'ordre. L'engagement de personnel sur un chantier répond à une recherche d'équilibre entre le rendement au travail et le rapport des employés entre eux. L'un ne va pas sans l'autre. La qualité des relations entre les différents ouvriers impacte la qualité de travail fourni et cette dernière détermine l'avancement du chantier, et donc le profit potentiel pour l'entreprise qui coordonne les travailleurs. Cet impératif d'avancement et de profit soutient l'idée de la nécessité de maintenir la hiérarchie et le rapport de force dans le travail. Cette idée se retrouve dans le discours des « chefs » (d'équipe, d'entreprise, de chantier) lorsqu'ils parlent de leurs ouvriers ou de leurs sous-traitants, mais aussi dans les relations entre chefs et leurs supérieurs. En effet, l'importance des relations de travail va au-delà de l'équipe en elle-même. Plus le chantier sera grand, plus les équipes seront nombreuses, plus l'enjeu financier sera élevé. L'enjeu se trouve alors, non seulement dans la cohésion interne des équipes, mais également dans la cohésion des tâches entre les équipes. Pour les travailleurs également, ne pas avoir une équipe qui « fonctionne » déstabilise une place déjà précaire, augmente le sentiment d'insécurité au quotidien, une insécurité de place de travail et de place dans la société d'accueil. Dans le gros œuvre, ces enjeux prennent également une dimension ethnique.

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

**César** — [...] Une fois, il [le chef d'équipe portugais] a commandé

---

<sup>119</sup> Il s'agit, en réalité, d'une responsabilité en cascade : le chef d'équipe va être tenu pour responsable par le contremaitre, qui sera réprimandé par le conducteur de travaux, qui lui-même sera tenu pour responsable par le maître d'œuvre, etc.

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

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

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

comprenez ? Nous avons peur. Nous, nous avons peur.

En plus de rattacher directement sa présence en Suisse à son travail — et donc à son identité de travailleur — César souligne l'insécurité de sa position et le rapport de pouvoir inégal qui en résulte. Il ne parle pas ici de précarité d'emploi ou de séjour. En effet, César n'a jamais cherché à obtenir de permis d'établissement (permis C). Lors de l'entretien, il me dit qu'il vient d'avoir son permis B (séjour). Il s'est toujours arrangé pour avoir des contrats de courte durée, afin de pouvoir garder, le plus longtemps possible, son permis de court séjour « pour des questions d'impôts ». En fait, en couple avec une Suissesse de la région, depuis plusieurs années, et ayant un parent proche qui possède lui-même une entreprise de maçonnerie dans la région, César ne craint pas particulièrement de ne pas trouver de travail ou d'être interdit de séjour. Pourtant, en distinguant clairement entre « nous » (les Portugais) et « ils » (les Suisses) dans son discours, il souligne que le rapport de force sur le chantier est biaisé entre migrants et autochtones. Cette « vision clivée » du monde (Lechien et Siblot, 2019) renvoie également à des valeurs morales et des pratiques ancrées dans une position sociale, celle du migrant dont la présence peut être éternellement remise en question, contrairement à celle du travailleur indigène. Les rapports de pouvoir sont omniprésents et font partie intégrante du quotidien au travail. Il faut sans cesse légitimer et défendre sa place à défaut de « perdre la face » (Goffman, 2008) et sa place. Renvoyer une image de soi qui correspond à ce qui est attendu dans l'attitude au travail est essentiel, mais pas évident dans un environnement où les interactions sont indissociables de l'avancement du travail et de la position sociale occupée. Il faut donc trouver des alliés, conforter un peu sa place en s'entourant de personnes de confiance. Le recrutement par cooptation prend ici son sens : on veut bien travailler avec des personnes de son réseau, mais pas avec n'importe quelle personne. L'image au travail du travailleur est primordiale. C'est pourquoi lorsque je demande à Bekim, s'il a le pouvoir d'engager un membre de son équipe, il insiste sur les rapports de pouvoir à gérer lors de l'embauche d'une nouvelle personne.

*Est-ce que vous pouvez [...] faire entrer quelqu'un dans l'entreprise ? [...]*

**Bekim** — Une personne. Si je le connais, je téléphone au patron, je lui dis : « Écoute, j'engage cette personne, tu prépares le contrat ».

*D'accord. Et comment vous choisissez ?*

**Bekim** — Bon, si je le connais. Si je le connais pas, je choisis pas. Je connais pas, je le prends pas. C'est normal, parce que je peux pas prendre le risque pour rien du tout. Parce que des fois ça arrive que... le patron il change le... comment je dis... l'ouvrier il est bien, mais le patron il change le regard « il est pas bien ». Mais des fois, le patron il essaie d'être bien avec cet ouvrier, mais il est pas bien. C'est pour ça je prends la responsabilité, seulement quand je suis sûr de l'ouvrier. Parce qu'avec le patron, jamais on est d'accord. Parce que toujours on est le contraire. Parce que lui, il essaie encore plus et moi je laisse pas faire, je laisse pas faire. Quand c'est intempéries, on fait une guerre là. Parce que lui il veut qu'on travaille même s'il neige, s'il pleut, il veut qu'on travaille, mais moi je suis pas comme ça, je prends les ouvriers, et on va à la maison.

Bekim révèle ici l'existence de deux types de rapports de force : celui qu'il entretient avec son supérieur et celui qu'il entretient avec ses collègues. Il explique que ces deux rapports sont liés et que pour que le travail continue à se dérouler comme il l'entend, les rapports doivent rester équilibrés à sa façon. Pour contextualiser les propos de Bekim, il faut ici rappeler que le travail sur les chantiers est pénible et dangereux : physiquement éprouvant, rendement et rythme soutenu, négociations de sécurité omniprésentes, rapports de force constants (Jounin, 2006a, 2008a). Dans ce contexte, il est important de communiquer entre et à l'intérieur des équipes vite et de façon efficace. Avoir confiance dans son équipe est primordial. Pour négocier avec l'employeur, le chef d'équipe a intérêt à avoir une équipe soudée qui soutient ses décisions. Le cas contraire est source de stress et d'insécurité au travail. Nous le verrons plus loin avec le cas d'Ivo. Mais Bekim, comme César, révèle l'existence d'une « conscience triangulaire » (Lechien et Siblot, 2019) des positions dans la perception de son univers du travail : le « nous », les ouvriers qualifiés, les chefs d'équipe, qui ont une perception étendue de l'univers des chantiers et des travaux ; le « eux », les manœuvres, les ouvriers sans papiers, les ouvriers non qualifiés, qui sont dépendants, ont une connaissance et une vision de l'univers du travail limitée ; le « ils », les petits patrons, qui ont une position dominante. Bekim ici subit et dénonce cette position (du « petit patron »), tout en soulignant la relation constante, bien que conflictuelle (« on se fait une guerre ») et déséquilibrée (puisque ce dernier a le pouvoir de le licencier) qu'ils entretiennent.

Avoir des alliés dans l'équipe de travail et dans l'entreprise assure donc aux ouvriers une confiance au travail. Les gestes au travail se ressemblent. Cela amène une sécurité et une

assurance au travail, une dignité. Cela leur permet de reprendre un peu de pouvoir en augmentant leur sentiment d'avoir une marge de manœuvre et de capacité d'action (Hughes, 1981 ; Lüdtke, 1991, 2016). Cela donne l'illusion de sécuriser sa place. C'est aussi pourquoi le recrutement par cooptation n'est pas remis en cause par les travailleurs. Il s'agit d'un système efficace pour mettre au travail, tout en internalisant, non seulement le recrutement (Rodriguez, 2004), mais aussi le contrôle des tâches, ainsi que les directives de la hiérarchie. Dans cette configuration des pouvoirs, les revendications se font aussi plus difficilement, car c'est tout un réseau d'entraide et de confiance qui doit être remis en cause, un réseau qui est construit pour être efficace au travail, pas pour le questionner. En effet, il serait légitime de penser que puisque la coordination et le travail collectif sont si importants dans le gros œuvre, il serait aussi plus facile de mobiliser les travailleurs et ces réseaux de travail et de collaboration, dans le cadre de revendications liées aux conditions de travail. Cependant, ces synergies sont pensées et construites pour servir le travail, pour sécuriser une place sociale précaire, à travers le travail, en collaboration avec les hiérarchies. Détourner ces réseaux de collaboration pour d'autres fins, c'est prendre le risque de perdre la confiance établie avec la hiérarchie et par extension, le risque de perdre sa place de travail (contrôlée par les hiérarchies). De plus, il faudrait, non seulement convaincre tout le réseau mobilisé pour le travail de la nécessité de mettre en péril cette place, mais aussi cette collaboration, cette confiance et le système de loyautés établi avec les directions. Dans un univers déjà précaire, où les relations industrielles sont tendues et déséquilibrées (chapitre IV), où les situations en emploi dépendent des situations de séjour (puisque'il s'agit de travailleurs migrants) et que différentes configurations de séjour cohabitent (permis L, permis B, permis C, séjour de très courte durée), cette tâche semble compliquée. Je dirai donc que le recrutement par cooptation sert également le contrôle des tâches au travail, tout en restreignant les capacités de révolte qui se retrouvent entremêlées dans un système empreint de loyautés et de précarité de place (en emploi et de séjour).

## **2.2 La confiance et son effet de discipline**

Le recrutement par cooptation repose sur les relations interpersonnelles des ouvriers ; c'est pourquoi il est avantageux pour les entreprises qui les embauchent. Recourir aux réseaux des travailleurs pour engager de nouveaux collaborateurs est une garantie d'engagement dans le travail. Pour les employeurs, cela permet de diminuer les risques et les coûts liés à l'embauche. Valoriser le recrutement par cooptation, c'est aussi s'offrir une double loyauté à l'entreprise des ouvriers concernés (Jounin, 2008a). En engageant le travailleur proposé,

l'employeur témoigne sa confiance à « son » embauché. En se faisant engager, le nouvel embauché devra se montrer à la hauteur de la confiance manifestée par l'employeur et par le travailleur qui l'a recommandé.

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

**Jean** — [...] d'identifier les bonnes personnes ou pas, ça devient... compliqué. On doit faire sur dossier, parce que quand vous avez dix dossiers par jour, honnêtement, ça devient... vous arrivez plus [...] Donc ça, du point de vue du recrutement, c'est assez compliqué. Donc, maintenant, nous, ce qu'on fait beaucoup, c'est qu'on passe beaucoup par les familles des employés qu'on a. [...] C'est des cousins, des neveux, des nièces, et puis ils nous les recommandent, comme ils sont déjà employés dans notre entreprise, quand ils nous les recommandent, ils en sont garants. C'est-à-dire que si... il est pas à la hauteur, il me dit : « Ben faut m'engager mon cousin et comme ça, il est bon, etc. ». Je lui dis : « OK, je te fais confiance, je l'engage ». Mais si après il est pas bon ou comme ça, je peux aller voir l'ouvrier qui est chez nous depuis un moment et puis lui dire : « Ben écoute, tu m'as vendu, ou tu m'as fait venir quelqu'un qui... qui est pas bon, ou etc. ». Donc c'est... actuellement, c'est le meilleur... la meilleure filière de... d'engagement qu'on a, nous au sein de l'entreprise.

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

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

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

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

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

Les aspects liés au recrutement de main-d'œuvre étrangère, que je viens de soulever, sont clairement énoncés dans le discours de Jean. C'est une éthique de travail, une attitude envers la tâche qui est mise en avant et rapportée à un groupe particulier d'individus. Cependant une autre notion revêt un caractère essentiel dans les propos de Jean : la notion de confiance et de familiarité comme réduction de la complexité d'une situation (Luhmann, 2006). Cette notion n'est jamais mise en avant dans les recherches précitées. C'est pourtant pour contrer l'insécurité et maximiser les synergies des travailleurs que la nationalité devient une catégorie pleinement opérante dans l'évaluation du travail et qui fait sens dans le recrutement. La sélection de candidats se base sur les affinités culturelles recherchées sur le lieu de travail et sur des aprioris de nationalité et de genre (Imdorf et Lendaro, 2012). Les aprioris sont utilisés, car ils véhiculent de l'information sur l'efficacité au travail. Les affinités sont recherchées, car



elles permettent une synergie dans le travail. Favoriser le recrutement de personnes qui partagent le même bagage socioculturel favorise le sentiment de familiarité propice à l'instauration de relations de confiance. Non seulement l'entreprise s'assure la loyauté de plusieurs ouvriers, mais le contrôle et la proximité sociale créés par la concentration de personnes partageant les mêmes univers sociaux est indéniable : il y a moins d'erreurs, les ordres sont moins discutés, le travail avance rapidement et sûrement. Pour les employés, cette notion de confiance sert à assoir leur position dans l'échiquier des relations de travail. Il s'agit ici d'une tactique importante dans cet univers du gros œuvre. C'est dans ces conditions que la confiance s'appuie sur des réseaux qui reposent sur l'appartenance communautaire.

La situation d'Ivo reflète parfaitement cela. De nationalité portugaise, en fin de trentaine, chef d'équipe dans une entreprise de maçonnerie, Ivo se plaint souvent au cours de l'entretien des difficiles conditions de travail qu'il endure. La relation de confiance nécessaire au bon déroulement des travaux est court-circuitée par la présence massive d'ouvriers temporaires.

**Ivo** — [...] si on bosse, aujourd'hui, ils m'en donnent un [temporaire], demain un autre, on connaît pas tout le monde, comment ils travaillent. Je pense qu'il a bien fait [sa tâche], mais en fait il m'a trompé pour me pourrir. [...] Je suis pas à côté. Il peut bien bosser quand je suis à côté et dès que je tourne le dos, faire comme il veut. Je vais pas... je suis pas tout le temps à côté pour savoir.

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

l'établissement d'un lien de confiance qui facilite le processus de travail. Cela est d'autant plus important dans le contexte de travail très tendu qu'il décrit.

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

Ivo raconte ici les différentes interactions qui lui sont nécessaires pour avancer dans son travail et les rapports de force qu'elles contiennent. Il met en avant le manque de confiance qui peut exister entre « chefs » et les difficultés d'organisation que cela entraîne. La notion de confiance est primordiale dans le déroulement efficace des tâches et son manque complique l'avancement du chantier. Elle manifeste la reconnaissance d'un savoir-faire et d'un savoir-être au travail, transmis par la socialisation au travail. Cette dernière est facilitée par la présence d'individus avec lesquels une familiarité est possible et s'accroît lors de la concentration à une même tâche de personnes partageant un lien symbolique commun : un lien de parenté, un lien géographique, un lien culturel ou encore une autre forme de lien social. Cette situation est d'autant plus essentielle dans un univers où les compétences sont dévalorisées ou naturalisées par l'appartenance à une communauté ou une nationalité, comme c'est le cas pour les Portugais sur les chantiers du gros œuvre.

La confiance est aussi une relation qui se négocie au quotidien. Se montrer engagé dans le travail est alors un moyen de légitimer sa place et de gagner le respect et donc la confiance de ses collègues et de ses supérieurs. Ce besoin de « garder la face » (Goffman, 2008) devient primordial lorsque le contrôle social est constant. Et c'est particulièrement le cas avec les

ouvriers portugais dans la maçonnerie. Lorsqu'un lien lie les travailleurs en dehors du travail, le risque de perdre la face est plus grand. Les travailleurs disent à ce sujet qu'ils vont « brûler » un autre travailleur ou que ce dernier s'est brûlé. Le verbe « brûler » (*queimar*) est ainsi utilisé par les ouvriers, entre eux, pour parler d'un autre lorsqu'ils assument que ce dernier s'est « grillé » ou s'est « fait griller », autrement dit, un travailleur ou un chef d'équipe, qui par son comportement n'a pas respecté un certain nombre de règles implicites à la cohésion du groupe et s'est fait dénoncer aux supérieurs qui ont le pouvoir d'engager et de licencier. La notion de confiance n'est ainsi pas seulement un raccourci pour identifier un capital d'attitudes au travail intériorisé et qui sert la préservation de la place des uns et des autres dans un environnement instable et précaire. Il s'agit également d'une notion qui implique des effets de discipline (Foucault, 1975) : standardisation des comportements au travail, surveillance et autocontrôle accru des membres appartenant au cercle de confiance, soumission aux normes partagées.

Il serait faux de penser que les ouvriers portugais forment un groupe homogène. À mon avis, il serait également simpliste de conclure que l'on attribue la représentation de « bon » travailleur au groupe immigré dominant. J'ai montré, dans le chapitre V, que l'attribut « bon » regroupe, en réalité, une construction morale qui sert le gouvernement d'un espace particulier. Nous avons vu également que cette place est aussi réappropriée, construite par les travailleurs qui ont les outils (accès facilité au permis de séjour) et le capital social utile à construire des relations de confiance fondée sur une idée de communauté nationale. Plusieurs études ont montré également l'existence de hiérarchies à l'intérieur d'un même groupe qui *apriori* peut sembler homogène, que ce soit au sein de la classe ouvrière (Beaud et Pialoux, 1999 ; Renahy, 2016) ou pour les travailleurs émigrés portugais (Monteiro et Queirós, 2009). De même, à l'image de ce qu'a observé Nicolas Jounin sur les chantiers français : « [...] le recrutement par cooptation se fonde dans la pratique sur des connaissances personnelles, non sur l'appartenance ethnique [...] sur des liens concrets, non sur une origine supposée » (2006a, p. 456). Quel rôle joue alors l'appartenance ethnique ou nationale dans ces processus de recrutement et même de reconnaissance ? C'est ce que nous allons aborder maintenant. Rappelons-nous que l'appartenance à une même communauté nationale qui a des lieux et des temps de sociabilités forts crée un système de liens, forts et faibles (Granovetter, 1974), qui fait que d'une façon ou d'une autre, plusieurs membres de groupes différents voient les informations les concernant circuler. Ce système de liens couplé aux effets de discipline qu'implique un réseau de confiance crée alors un contrôle et des exigences sociales fortes qui se traduisent par l'attitude au travail.

Le travail sur les chantiers se fait sur site. La mobilité entre entreprises, chantiers et

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

**César** — J'ai déjà ramené un de mes cousins, mais pas pour cette entreprise (où il travaille actuellement), c'était pour une autre.

*Comment ça se fait ? Vous pouvez me raconter ?*

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

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

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

de maintenir une place fortement précarisée. Le recrutement par cooptation, de loin le mode de recrutement le plus utilisé dans le gros œuvre, permet également de gérer de façon informelle les rapports de pouvoir sur le chantier. Les liens de loyautés et d'allégeance (Jounin, 2008a) qui se créent ainsi permettent un engagement et une éthique dans le travail profitable à l'avancement des travaux et représentent un enjeu financier important. Plus et mieux les tâches avancent, plus l'entreprise gagne, en argent et en réputation. L'enjeu d'une bonne entente et d'une coopération efficace entre les ouvriers va donc au-delà de la bonne ambiance sur le chantier. Ces jeux de loyautés (entre parents, chefs et équipes de travail) et de confiance sont renforcés par la même appartenance nationale, car elle est facilement mobilisable. En effet, à l'image de ce que montre Benedict Anderson dans son livre sur l'imaginaire national (Anderson, 2006), la construction et le partage d'une identité nationale renforcent un sentiment d'appartenance et créent un lien entre les membres d'une même origine. C'est par le partage et la promotion de symboles culturels, de lieux et de temps de sociabilités, que cette appartenance nationale se construit, mais aussi qu'elle se transmet et se représente vis-à-vis de l'extérieur. Elle se transforme en appartenance communautaire, ou appartenance de groupe, et prend son sens dans les liens au travail. Elle permet, dans le domaine du gros œuvre, d'établir un pouvoir. La réappropriation de cette assignation communautaire par les travailleurs est une forme de tactique (Certeau, 2014) qui permet de gagner un peu de pouvoir dans un univers très codifié et hiérarchisé.

### 2.3 Façonné par une sociabilité tournée vers le pays d'origine

#### Repas de chantiers : la double présence

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

encore au centre portugais (un café ou un restaurant parfois organisé autour d'une association). Ils sont souvent accompagnés du dernier ragot entendu, en Suisse ou pendant un séjour au Portugal. Chacun paie sa part, les portions sont généreuses, la convivialité est de mise. On partage un même capital réimmiscent lié au pays des racines : les moments en famille, l'origine, la convivialité, des éléments qui donnent sens au présent. Ce n'est pas seulement une « double absence » (Sayad, 2006, 2014) ancrée dans un « mythe du retour » (ibid.) perpétuel que vivent ces immigrés, mais également une double présence construite sur les mythes de l'origine — une illusion d'une position stable en maintenant une distinction basée sur des attributs de nationalité ou d'appartenance ethnique — et de l'abnégation physique — l'invisibilisation des conditions et des contextes de travail par l'identification à l'image d'un homme viril. Comme le dit Nuno « le sexe n'est pas un tabou » dans la construction. En effet, les badinages autour des performances ou échecs hétérosexuels des uns et des autres, ou au contraire la revendication d'une figure d'homme de famille respectable (Weber, 1989) viennent construire et renforcer une image d'hommes virils et par extension, de communauté virile (j'aborderai cet aspect en détail dans le chapitre VII). Cette double présence se manifeste en tant qu'ouvriers, puisqu'ils sont sur leur lieu de travail, en habits de travail, et en tant qu'hommes portugais, dont l'appartenance communautaire est rendue visible par l'utilisation de marques nationales et par des pratiques revendiquées comme culturelles : des pratiques masculines (manger beaucoup de viande) et nationales (manger, cuisiner d'une certaine façon et accompagner ses repas de certains condiments)<sup>120</sup>. Ces ouvriers prennent de la place sur le chantier, physiquement et symboliquement. Cette prise d'espace, c'est aussi un moyen de sécuriser une position précaire (migrants, ouvriers, déqualifiés, dévalorisés) en revendiquant des attributs appréciés dans le travail sur les chantiers (collaboration, virilité, famille, respect, travail). Ces repas peuvent donc être vus comme des tactiques, des manières de faire (Certeau, 2014) inscrites dans des réseaux de rapports de force. Celles et ceux qui possèdent un pouvoir limité dans un univers très hiérarchisé et organisé autour de la précarité de l'emploi, la dureté des conditions de travail et une faible reconnaissance des compétences gagnent des « points » dans la hiérarchie du chantier, s'institutionnalisent, en quelque sorte, comme des figures indissociables du gros œuvre. C'est dans un univers où la concurrence entre ouvriers est amplifiée par le recours au travail temporaire, à la sous-traitance et à l'assignation communautaire, que ces pratiques prennent sens au travail.

Les moments de convivialité sur le chantier sont importants. Par exemple, à la fin d'une œuvre, un repas est souvent organisé avec les ouvriers, les chefs de chantier et les clients de

---

<sup>120</sup> Je précise que tous les hommes portugais, surtout dans les générations plus jeunes, ne s'identifient pas avec ces pratiques, néanmoins, ils les reconnaissent comme des pratiques traditionnelles de virilité nationale.

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

**Nuno** — [...] je donne l'exemple de la semaine passée. On a bétonné une dalle. Il fallait manger quelque chose qui prenne pas de temps. Donc il a fait as *bifanas* [sandwich de petits steaks de porc marinés], un pain, donc, on a téléphoné à la boulangerie, on a commandé 60 pains portugais, qu'il a fait, il a mis, tac, on a mangé et après on a été travailler. (..)

*Et ça tous les chefs autorisent ?*

**Nuno** — C'est clair, mais bien sûr. Ça fait aussi du bien au moral de manger une fois quelque chose qui est chaud, bien préparé, dans tous les chantiers il y a ça, enfin, moi j'ai jamais connu autrement. Et ça me choquerait de pas connaître ça, qu'un gars me dise, chez nous... peut-être y a pas tout le monde qui a la chance d'avoir deux cuisiniers, mais ils gardent toujours la grillade [...] C'est aussi un moment sans stress, où on oublie toutes les engueulades de la semaine... ouais, c'est... Alors là où je suis, tous les vendredis, le chef d'équipe va dans la boulangerie portugaise et il achète les gâteaux portugais pour les manger à 9 h [...] Chacun paie à son tour les gâteaux à tout le monde et puis tu manges un éclair, *uma bola de berlim* [une boule de berlin, la pâtisserie], tu vois, des trucs comme ça, et...



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

**Nuno** — Ben s'ils veulent ouais bien sûr. Mais il faut trouver celui qui est pas portugais sur le chantier eheheh [il rit].

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

**Ivo** — Parfois, on est là comme ça... on va au centre portugais, dans une discussion « C'est comment dans ton entreprise ? On travaille comme ça ? » « Regarde, c'est... comme ça, comme ça »

Les ouvriers portugais représentent donc une communauté, qui, loin d'être homogène, se compose de groupes efficacement organisés en ce qui concerne leurs liens forts, soit leur réseau proche. Néanmoins, par leurs nombreux lieux de sociabilités, l'accès aux médias

nationaux<sup>121</sup> et de nombreuses pratiques transnationales, un sentiment d'appartenance à une même communauté est réellement présent et se trouve renforcé, justement par la reproduction de ces pratiques. Aussi, ce qu'il convient de relever ici, c'est que ce sentiment fait sens dans le rapport au travail. En effet, de la même façon que les employeurs utilisent la mise à disposition et le port de vêtements à l'effigie de l'entreprise afin de promouvoir le lien à l'entreprise et le repérage visuel des travailleurs sur le chantier (ces vêtements sont également imposés aux travailleurs temporaires réguliers ou qui restent longtemps sur le chantier), les travailleurs portugais, en utilisant et en renforçant des symboles d'appartenance nationale par les pratiques que j'ai décrites (la fréquentation de lieux communs, le partage de plats nationaux lors des repas du vendredi, etc.), produisent et légitiment eux-mêmes les frontières de leur appartenance nationale et professionnelle. En reprenant la thèse de Benedict Anderson (2006), je dirai que les travailleurs portugais, par des pratiques sociales liées à leur communauté d'origine, participent à brouiller la distinction entre une communauté réelle (un groupe de travailleurs avec la même origine nationale) et une communauté imaginée (les Portugais dans l'univers moral des chantiers). Cette communauté imaginée étant fortement liée à une éthique de travail (Jounin, 2006), promouvoir les symboles d'appartenance nationale sur le lieu de travail, c'est aussi promouvoir et transmettre les caractéristiques professionnelles qui sont liées à au groupe et les revendiquer. C'est aussi une façon de donner du sens à son activité et de renforcer la légitimité de sa présence dans un espace social donné (Lüdtke, 1991, 2016). Rappelons que la migration des ouvriers portugais est avant tout une migration de travail (Laranjo Marques, 2008 ; Monteiro et Queirós, 2009 ; Queirós et Monteiro, 2016). Cette revendication nationale représente également un moyen d'obtenir un monopole statutaire d'honneur et de prestige (Weber, 1995, 2014), dans un contexte de forte compétition pour des personnes avec de faibles ressources sociales (peu de qualifications reconnues, origine immigrée et populaire). De la part des employeurs, tolérer et même encourager ces pratiques, participe de la volonté de renforcer l'adhésion au type d'éthique de travail tant recherchée et par là même, le lien à l'entreprise et aux individus avec qui et où ce lien se construit et se renforce. Cela ne peut qu'augmenter l'efficacité au travail et maximiser les profits de l'entreprise. Mais surtout, en reconnaissant et en assignant une catégorie morale à un groupe, pour les employeurs, c'est aussi une façon de ne pas avoir à reconnaître des compétences et des

---

<sup>121</sup> Cet aspect a notamment été développé par Marques et Góis (2008). Il faut savoir que la plupart des chaînes portugaises sont accessibles à l'étranger via le câble national (auparavant via internet ou par abonnement satellite à un opérateur national qui diffuse à l'étranger). Il existe également deux chaînes (RTP internacional et SIC internacional) essentiellement orientées vers la diffusion à l'étranger de programmes nationaux, avec de nombreux programmes qui encensent la « communauté » portugaise vivant et travaillant hors du pays.

qualités essentielles au travail de chantier : expérience, coordination, capacité de travail en équipe et en réseau, prise de risque, flexibilité, adaptabilité, partage de connaissances, entraide, maîtrise du corps, endurance, etc. Les employés, invisibilisés derrière cette assignation ethnique et dans une situation de précarité de place et de moyens ont une marge d'action plutôt limitée pour la contester.

### **3. « Si t'es raciste, tu peux pas travailler sur un chantier ». Des assignations communautaires apparemment sans conflits majeurs**

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

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

**André** — Mon équipe elle est bien. Et en même temps, il y a des Portugais, il y a des Italiens, Albanais...quoi encore... des Portugais du Cap Vert : noirs... sont tous contents, je les vois discuter ensemble et tout, des fois ils rigolent, même sur le chantier, je les vois qui chahutent, tout. Tout le monde s'entend, il y a pas de soucis. [...] dans d'autres PME [entreprises plus petites que la sienne], je pense que [...] ben que eux, je pense qu'ils ont besoin,

un peu, plus de réfléchir à la chose.

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

(2) La deuxième raison du peu de conflictualité dans mes données tient à un effet d'échantillon et de question de recherche. Dans cette thèse, j'ai proposé d'étudier l'ordre moral dominant et sa reproduction dans l'univers des chantiers. Je n'ai pas cherché à avoir accès à toutes les catégories morales qui existent sur les chantiers. Ainsi, par exemple, les travailleurs sans papiers sont invisibles dans les discours, ce qui ne veut pas dire qu'ils n'existent pas. Même Bekim, qui pourtant a une carrière plus longue sans papiers qu'avec papiers, insiste davantage sur ses qualités de bon travailleur, que sur ses difficultés en tant que travailleur illégal. Aussi, notre conversation tournait autour de son quotidien au travail et celui-là, a finalement peu changé. Sa nouvelle position et le regain de pouvoir qu'elle lui apporte (il est chef d'équipe dorénavant, il se dispute avec le patron s'ils sont en désaccord) n'ont pas changé l'injonction à se présenter comme un bon travailleur, les injonctions de loyauté, etc. D'ailleurs, Bekim dit qu'on traite mal les ferrailleurs sur les chantiers, mais parce qu'ils sont ferrailleurs, pas parce qu'ils sont kosovars. Il ajoute néanmoins qu'il y a beaucoup de travailleurs sans papiers dans la ferraille.

(3) La troisième raison tient au fait que le secteur est un secteur fortement syndiqué en Suisse. Cela ne veut pas dire que les ouvriers sont fortement militants, mais le syndicat a une position importante dans l'ordre moral des travailleurs. Ils utilisent le syndicat comme une

ressource en cas de besoin (pour récupérer des salaires payés en dessous du seuil conventionnel, lorsqu'ils changent d'entreprise par exemple) et en cas de doute. Le syndicat prend de la place et communique avec les travailleurs. Ainsi, si le syndicat se présente comme solidaire vis-à-vis des travailleurs illégaux, ce qui est le cas en Suisse, c'est cette position qui est retrouvée dans les discours des ouvriers. Dans cette optique, la position intermédiaire des travailleurs temporaires (chapitre V) est aussi un reflet du manque de positionnement des syndicats vis-à-vis des travailleurs temporaires et du recours au travail temporaire (priorisant la dénonciation du recours massif à la sous-traitance, où ils incluent le travail temporaire). D'ailleurs, la position des syndicats sur des sujets liés à la population immigrée et à la préférence nationale dans l'attribution des titres de séjour et des postes de travail (Pelizzari, 2017), risque d'avoir un effet sur les catégories morales à long terme. En effet, les changements dans le régime migratoire qui a favorisé une augmentation des séjours frontaliers et de très courte durée, couplé au regain d'intérêt et d'identification à des idées xénophobes en Europe, ainsi que des modifications dans la structure populationnelle des pays de recrutement traditionnel, me laisse penser qu'une des futures évolution de cette moralité des chantiers se fera dans la différenciation entre étrangers résidants et émigrés pendulaires ou nouveaux arrivés, comme c'est, d'ailleurs, déjà le cas dans d'autres pays d'Europe (Pereira, 2020) et comme le suggère Alessandro Pelizzari en se référant à la réalité suisse contemporaine (Pelizzari, 2017).

#### **Le cas des conducteurs et conductrices de travaux de nationalité française sur les chantiers romands**

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

assume un rôle intermédiaire où communiquer de façon écrite et orale, efficacement, avec la hiérarchie, les entreprises et les institutions étatiques, est essentiel. La maîtrise de la langue dominante (ici le français) s'avère donc primordiale.

La coordination ou supervision de chantier est un statut intermédiaire dans le schéma productif du chantier. Les conducteurs et les conductrices de travaux, ainsi que les contremaitres, font le lien entre ce qui se passe sur le chantier et la planification de l'œuvre. Pour le contexte suisse, le terme de « conducteur·trice de travaux » semble récent et correspond avec l'arrivée de grands groupes de construction, notamment français, sur le marché suisse, important leur terminologie de l'organisation de l'œuvre. Il ne s'applique qu'à des entreprises de moyenne ou grande dimension (en termes de chiffre d'affaires et de nombre d'employé·e·s) avec des chantiers d'une envergure moyenne à importante et qui sous-traitent différentes phases de production à d'autres entreprises. Dans cette configuration, on trouve à ces fonctions, le plus souvent, des ingénieur·e·s, parfois des architectes. Traditionnellement, sur les chantiers suisses, cette place était occupée par un·e « technicien·ne », un·e « contremaitre » ou un homme issu des métiers de planification du bâtiment avec de l'expérience dans la coordination de chantiers (dessinateur par exemple), ou directement par « l'entrepreneur » pour les chantiers de plus petite envergure. D'ailleurs, alors qu'il n'existe pas de formation de « conducteur de travaux » en suisse, il en existe bien une de « technicien·enne ES en conduite de travaux ». La formation est dispensée dans une école professionnelle supérieure, en Suisse.

Je me suis intéressée dans ce chapitre à comment la figure du bon travailleur s'articule avec une assignation ethnique et comment ces mécanismes contribuent à créer une segmentation ethnique du marché du travail suisse en étudiant le cas de la concentration des ouvriers portugais dans le gros œuvre romand. J'ai découvert, d'une part, que lorsque l'on parle de « Portugais » dans le cadre de la construction, ce n'est pas tant une nationalité qui est mise en avant, mais une éthique et une place de travail. Ce sont des contraintes organisationnelles qui sont naturalisées à travers un groupe d'individus qui par ses pratiques de sociabilités et ses dispositions migratoires (Monteiro et Queirós, 2009 ; Pereira, 2020) se prête particulièrement à des enjeux d'appartenance liés à une efficacité au travail dans un contexte particulier qui est celui du travail de chantier en situation de migration. D'autre part, j'ai également observé que l'importance, pour l'avancement du chantier, du rapport des travailleurs entre eux, ne repose pas principalement sur la qualité de ces rapports, mais plutôt sur le besoin de garder la face dans un contexte de rapport de force constant dû à une insécurité de position, liée à l'état de migration et au contrôle social engendré par la présence de collaborateurs avec qui l'on

entretient des liens plus ou moins forts. L'engagement de personnel répond à une recherche d'équilibre entre le rendement au travail et le rapport des employés entre eux et l'embauche par cooptation est un moyen efficace pour y arriver. En effet, en intégrant des liens forts dans l'entreprise, on s'assure une confiance et une loyauté des travailleurs envers l'entreprise, car les liens au travail se mélangent, s'imbriquent et interagissent avec les liens hors travail.

Néanmoins, ce type de recrutement, basé sur des communautés nationales, est directement lié à des enjeux de déqualification des compétences du travail à travers un processus de naturalisation des postes de travail en les assignant à des nationalités ou des formes de communautés ethniques. En intégrant des liens de confiance et de loyauté au travail, c'est aussi une illusion de sécurité qui est construite, sécurité pour sa place au travail et par extension, pour sa place en Suisse (avec un permis de travail). Il s'agit d'un système efficace pour mettre au travail tout en internalisant, non seulement le recrutement (Rodriguez, 2004), mais aussi le contrôle des tâches et du déroulement coordonné du travail. Il permet également de minimiser les revendications, puisque c'est tout un réseau de liens dans et hors du travail qui est impliqué dans un univers de précarité des conditions de travail, des places et de relations industrielles déséquilibrées (chapitre IV).

Pour finir, Mark Granovetter, dans un article publié en 2003, le soulignait déjà : « [...] la discrimination à l'encontre d'un groupe a servi d'arme à double tranchant, lui barrant l'accès à la plupart des métiers, mais le poussant dans une niche qu'il a été capable de dominer, en partie grâce à une cohésion ethnique renforcée au sein de cette niche » (2003, p. 196). Comprendre l'existence et la formation de « niches ethniques » et les expliquer en les considérant comme des organisations sociales, évite la montée d'interactions racistes, la gestion et la rivalité ethnicisée de la main-d'œuvre, souvent observées et qui ont un impact réel sur l'organisation du chantier et sur les pratiques de placement et de recrutement (Jounin, 2008b, 2008a). Comme le monde du travail n'est pas un univers étanche, les risques de stigmatisation et de contamination de ces représentations<sup>122</sup> dans l'imaginaire collectif peuvent avoir des répercussions dans des sphères sociales plus larges et créer ainsi des inégalités d'accès à l'emploi basés sur des aprioris de classes et de nationalité. Dans le gros œuvre, il crée déjà une dévalorisation des compétences en attribuant des qualités à une nationalité plutôt qu'à un travailleur ou à un réseau de travailleurs. De plus, bien que les Portugais sur les chantiers suisses semblent s'être quelque peu réapproprié cette assignation dans un processus de sécurisation et de dignification, leur pouvoir reste extrêmement limité. En effet, en France par exemple, où la

---

<sup>122</sup> En associant systématiquement une nationalité à une classe sociale ou à une tâche par exemple.

catégorisation des Portugais en « bon travailleur » a été étudiée (Santo, 2014 ; Pereira, 2023), il a été montré que cette catégorisation servait surtout à légitimer leur mise en concurrence avec des travailleurs originaires d’Afrique (Pereira, 2023, Delon, 2019). Il a aussi été souligné que cette catégorisation ne les protégeait absolument pas en cas de crise économique : « La crise venue, pour les autorités, ils ne sont plus des travailleurs indispensables mais, au contraire, des travailleurs indésirables » (Pereira, 2023, p. 45). L’articulation entre une assignation nationale ou ethnique avec une catégorie morale dominante dans l’espace social des chantiers structure donc les positions de pouvoir et l’accès à la légitimité dans cet espace donné (Bourdieu, 1980). Cependant, ce pouvoir est éphémère et limité par un statut précaire. De plus, il sacrifie la reconnaissance formelle de compétences et de qualifications qui sont naturalisées par l’appartenance à une nationalité que l’on catégorise comme efficiente au travail, en invisibilisant ainsi les individus qui la compose.



## VII. L'ORDRE HÉTÉRONORMATIF ET SON RÔLE DANS L'INVISIBILISATION DES COMPÉTENCES DANS LA CONSTRUCTION

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

L'humour et l'orientation vers le futur (« il y en a de plus en plus »), que nous trouvons dans le discours d'Illario lorsqu'il parle de la présence des femmes sur les chantiers, sont une constante dans les échanges que j'ai eus avec les personnes qui travaillent dans le domaine du gros œuvre. Ces tactiques de désamorçage, d'un sujet qui peut mettre mal à l'aise, révèlent un ordre hétéronormatif<sup>123</sup> et une certaine vision de la masculinité présents dans les discours. Cette masculinité valorise la prestance physique, la compétitivité, la domination et la maîtrise des corps. Elle est associée à la sphère de la production. Cet ordre définit l'hétérosexualité comme seul modèle de sexualité pensable (Katz, 2007 ; Rich, 1981 ; Wittig, 1980). Le masculin et le féminin sont construits comme différents par essence, femmes et hommes étant vus comme dotés de corps, caractéristiques et attributs propres. La masculinité est associée à la production au travail. La féminité est associée à la sphère domestique. Dans cet environnement, les femmes peuvent se retrouver marginalisées, confrontées à des stéréotypes de genre qui limitent leur participation et leur reconnaissance professionnelles, ce qui contribue à créer des barrières à leur entrée dans le secteur de la construction et perpétue des dynamiques de pouvoir qui favorisent les hommes.

Dans les entretiens, les femmes qui travaillent dans le secteur de la construction sont décrites comme *étonnamment* belles et attirantes. Ceci sous-entend que les hommes qui

---

<sup>123</sup> Je reprends la définition de Vulca Fidolini « L'hétéronormativité peut être définie comme l'ensemble de relations, actions, institutions et savoirs qui constituent et reproduisent l'hétérosexualité comme "normale", souhaitable, voire naturelle. Elle désigne donc le modèle hégémonique des rapports de genre, qui postule la complémentarité asymétrique des sexes et la primauté de l'hétérosexualité, à travers l'essentialisation des catégories de masculin et féminin, et en présupposant la concordance nécessaire entre genre (masculin, par exemple), sexe (mâle) et désir sexuel (envers la femme) » (2019, p. 801).

travaillent dans ce secteur ne s'attendent pas à voir des femmes belles et désirables. En d'autres termes qu'elle ne corresponde pas à des idéaux de beauté ouvriers qui renvoient à une conception de la femme comme un être passif, dépendant, respectable (Skeggs, 2015). Bref, on attend d'une femme qui travaille dans la construction qu'elle soit un homme, ou du moins qu'elle y ressemble. De la même façon, il n'est pas attendu d'un homme ingénieur qu'il ait le même physique ni la même attitude qu'un homme ouvrier. Mais alors, qu'est-ce qu'un homme ouvrier ? Que recouvre cette catégorie particulière et quelle place lui donne-t-on ? Je poserai ici la question de la segmentation sexuelle des tâches et de la concentration d'effectifs masculins dans le domaine du gros œuvre en questionnant la figure dominante dans la production sur le chantier : l'homme ouvrier.

### **1. La hiérarchie symbolique des corps**

Le sens commun perçoit le secteur de la construction comme un secteur masculin, viril. Les femmes y seraient peu présentes. C'est une réalité. Nous l'avons vu dans le chapitre IV, le secteur compte en moyenne 5 à 10 % d'emplois occupés par des femmes. Un pourcentage qui est resté stable au cours du temps (2004-2021). Je n'interrogerai pas ici la faible présence des femmes, mais son apparente absence. L'enjeu qui se pose est celui de l'accès des femmes peu scolarisées à des emplois mieux payés que les emplois traditionnellement occupés par une main-d'œuvre féminine peu ou pas formée. La construction est un secteur réglementé par une convention collective nationale où les salaires sont régulés et négociés. Ce qui est rarement le cas dans l'industrie et le service à autrui, où l'on retrouve le plus grand nombre de femmes non qualifiées. D'ailleurs, la plupart des hommes avec qui j'ai parlé sont passés par le secteur de l'horlogerie, l'agriculture, le nettoyage, la restauration, avant de choisir la construction, principalement pour des questions d'argent. La question de l'accès des femmes à ce secteur est donc essentielle. Tout comme le harcèlement dont elles peuvent être la cible.

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

de la société. C'est pourquoi en étant physiquement présentes sur les chantiers — un milieu masculin où elles sont minoritaires — les femmes viendraient violer, transgresser cet ordre, en intervenant comme des professionnelles. Leur présence demanderait donc que cet ordre soit remis en question. Néanmoins, nous allons le voir, les ouvriers qui se racontent hors de l'univers des chantiers n'adhèrent pas forcément à cette disposition des corps. Comment se construit alors cette hiérarchie symbolique des corps au travail et à quoi sert-elle ? En d'autres termes, comment les catégories morales qui régissent le domaine du gros œuvre (comme la figure du bon travailleur) s'articulent-elles avec une assignation de genre ? Et en quoi ces catégories participent-elles à la pérennisation, la reproduction et l'acceptation d'un univers de travail organisé par la précarité de l'emploi, la dureté des conditions de travail et une faible reconnaissance des qualifications (qu'elles soient formelles ou issues de l'expérience) ?

Dans les discours, le corps de la femme est un corps sur lequel on prend position : on se situe par rapport à lui dans un rapport de séduction hétérosexuel, dans un rapport paternaliste, dans un rapport de domination ou dans un rapport ambigu entre sphère privée et sphère professionnelle. Ainsi, le corps de la femme n'est pas seulement un corps, il représente une position sociale par rapport à laquelle il convient de se positionner, que l'on soit un homme ou une femme. Néanmoins, ces positionnements dépendent fortement de la place occupée dans la hiérarchie morale du chantier. En effet, cette position, ce statut, joue un rôle et pour ce rôle, il existe des attentes. Ces attentes se matérialisent en codes qui se manifestent en des « schémas de caractéristiques et d'attributs personnels attendus et d'un mode de vie » qui lui sont rattachés (Hughes, 1993, p. 141 [traduction par L.G.]). Everett Hughes montre que pour chaque position professionnelle, il existe, certes, des compétences techniques attendues, mais que l'on observe également une tendance « à se développer autour d'un statut, en plus des traits spécifiquement déterminants, un ensemble complexe de caractéristiques auxiliaires qui sont attendues de ses titulaires » (1993, p. 142 [traduction par L.G.]). Ceci expliquerait, d'après lui, pourquoi on retrouve davantage d'hommes ou de femmes dans certaines positions, alors qu'aucune loi ou aucune règle ne l'exige. Il parle d'ailleurs de « contradictions » et de « dilemmes » de statuts lorsque ces caractéristiques ne correspondent pas à ce qui est attendu pour la position donnée. Aussi, pour Everett Hughes, ces caractéristiques ne sont pas rassemblées de manière consciente et systématique, mais les gens ont en tête un ensemble d'attentes concernant les traits auxiliaires associés à des positions spécifiques et ces attentes apparaissent ensuite comme des avantages ou des inconvénients pour les personnes qui aspirent à ces positions, selon la position qu'elles occupent dans la société en général (Hughes, 1993, p. 144).

Ici, j'analyserai quelles sont les « caractéristiques auxiliaires » qui sont attendues d'un ouvrier sur un chantier et qui aboutissent à l'exclusion des personnes qui ne possèderaient pas ces caractéristiques. C'est pourquoi je m'intéresserai à la catégorisation des rôles ainsi que les « contradictions » et les « dilemmes » de statuts que j'ai observés dans les discours étudiés. Ainsi, la première observation est que la catégorisation des rôles sur les chantiers associe les tâches perçues comme physiquement exigeantes et les postes techniques aux hommes, tandis que les rôles administratifs et de soutien sont perçus comme plus adaptés aux femmes. On retrouve donc souvent des femmes dans les postes d'assistantes administratives. C'est également dans la conduite de travaux — un poste de coordination des entreprises sous-traitantes sur le chantier — que j'ai rencontré quelques femmes. Je n'ai malheureusement pas réussi à m'entretenir avec des femmes maçonnes, qui sont, il est vrai, peu nombreuses sur les chantiers. J'ai demandé aux ouvriers de me parler des femmes qu'ils rencontraient sur les chantiers et de l'idée qu'ils avaient des femmes sur les chantiers. Nous verrons ainsi que sur les chantiers, les femmes ne sont pas perçues comme un tout homogène. En effet, dans les discours, j'entends plusieurs sous-catégories de femmes distinctes : l'assistante, la conductrice de travaux, la cliente, la collègue, la partenaire, le fantasme sexuel. Mon point d'intérêt est de montrer les processus de catégorisation qui se mettent en place dans une perspective d'assignation de place et de classement et que ces processus sont liés à des différenciations morales qui prennent leur sens dans le contexte étudié. Je commencerai donc par m'intéresser à la place des femmes et de leur corps sur les chantiers et dans l'univers moral du gros œuvre. Je parcourrai ensuite les différentes thèses défendues sur la segmentation sexuelle dans le secteur de la construction. Nous verrons, enfin, comment les caractéristiques auxiliaires de l'ouvrier sur les chantiers du gros œuvre reposent sur une construction et une performance de normes de virilité et de masculinité qui sont étroitement liées aux conditions de travail et au manque de valorisation des compétences tacites, apprises « sur le tas ». Je terminerai par une analyse du rôle des catégorisations de genre dans la recherche de dignité au travail.

### **1.1 La femme sur le chantier : l'assistante**

Où ai-je trouvé davantage de femmes sur les chantiers ? C'est dans des rôles administratifs et de soutien — qui sont perçus comme plus adaptés aux femmes — que j'ai souvent retrouvé des femmes. C'est également dans la conduite de travaux — un poste de cadre dans la coordination des entreprises sous-traitantes sur le chantier — que j'ai rencontré quelques femmes.

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

Dans le discours de Laurent, nous pouvons noter la conception de deux sous-catégories de femmes dans ses équipes : l'assistante et la conductrice de travaux. Les deux peuvent être présentes sur les chantiers, mais le rapport au chantier et au travail associé au chantier repose sur la conductrice de travaux. Cette dernière fait partie du corps de métier impliqué dans la gestion de la production sur le chantier. L'assistante, elle, a un travail considéré comme purement administratif et hiérarchiquement inférieur. Elle est souvent décrite comme celle qui vient « prêter main-forte » aux projets de construction et aux conducteurs et conductrices de travaux dans la gestion de la bureaucratie imposante, nécessaire à la planification, au déroulement et à la livraison d'un chantier. La plupart du temps, le poste d'assistant administratif est occupé par des femmes. Elles sont d'ailleurs présentes sur les chantiers, mais relativement peu de temps. On les trouve plutôt dans les bureaux. Elles sont invisibles dans les discours lorsqu'il est question des femmes qui travaillent sur le chantier. Elles ne semblent pas souffrir du même harcèlement que les femmes qui entrent en concurrence directe avec des hommes sur la place de travail. Ainsi, Julie, une jeune assistante, raconte sa première expérience sur un chantier.

**Julie, assistante de projet** — Au début, c'était bizarre parce que j'avais commencé sur un chantier, dans les containers. J'ai commencé à faire des photocopies, pendant deux semaines. Et je devais aller dans le bâtiment qui était presque terminé pour chercher les classeurs, et... j'étais entourée de peintres, de maçons, de poseurs de sol, des électriciens, et forcément, ils me

regardaient, et c'était l'été, je me... ben il faisait hyper chaud, alors j'étais habillée assez court, ben ça a pas manqué qu'ils me regardaient, alors je pensais qu'ils seraient beaucoup plus vulgaires, et... qu'ils diraient des choses malhonnêtes, mais ils ont été très polis, et puis ils m'ont pas fait de remarques, ça s'est bien passé.

*T'as juste senti leur regard.*

**Julie** — Oui.

*Sinon il y a rien, pas de petit commentaire ?*

**Julie** — Non, et en fait, c'est moi qui avais des préjugés, où j'allais, ou ils allaient me dire, mais qu'est-ce que tu fais là, ou le penser en tout cas, en tant que femme, et ils m'ont tout à fait respecté. [...] Alors je parlais un peu avec ma collègue, qui a fait un peu la direction de travaux sur le chantier, et elle a dit que c'était hyper intéressant, et j'étais étonnée parce qu'elle m'a dit, même en tant que femme, les ouvriers en fait ils l'écoutaient, ils étaient même devenus amis. Alors que je pensais plutôt une femme, elle allait juste se faire lyncher et pas du tout respecter. Et ça s'est bien passé, et même, ils la respectaient encore plus, parce que c'était une femme, donc elle était assez efficace, elle allait leur dire s'il y avait quelque chose qui allait pas ou si c'était pas fait, et puis ça marchait bien.

Le « respect », la peur du « lynchage », de ne pas être à sa place. Ce sont les mots que Julie associait à la présence d'une femme sur les chantiers avant d'y être réellement confrontée. Cela nous renseigne sur la perception de l'univers des chantiers et sur l'expérience de Julie. Les assistantes ont une perception de la réalité de chantier et y occupent une place. Cependant, cette place n'est pas un terrain de compétition ni de menace. Stéphanie Gallioz (2006b), déjà, le soulignait : les femmes œuvrant dans un bureau sont considérées comme improductives et ne menacent pas la valorisation de la virilité traditionnelle. L'assistante n'entre pas en compétition avec la place des ouvriers ni avec celles des conducteurs de travaux. Elle est quasiment invisible dans les discours sur la production, car sa place ne menace pas celles des autres travailleurs présents sur le chantier ni la présence des autres travailleurs ne menace la sienne. Sa présence appartient plutôt au monde des bureaux et à ses enjeux propres.

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

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

En début de carrière, Sophie a 25 ans et a débuté son expérience professionnelle en Suisse romande. Elle vient de changer d'entreprise lors de notre entretien. Elle raconte un des épisodes marquants de socialisation au travail et au métier qu'elle a vécu dans son entreprise précédente. Cet épisode entre en jeu dans l'incorporation de la « culture » du métier de conductrice de travaux chez Sophie. Il a également un impact sur la composition et les prises de position des membres de son équipe de travail directe. Elle-même se décrit en ces termes : « moi je sortais de l'école, j'avais aucune expérience, donc y a des choses que sur... bah d'une part, j'arrivais pas à anticiper. Parce que chaque chose que je faisais chaque jour, c'était nouveau pour moi ». C'est donc une première expérience professionnelle, un début de carrière qui est relaté ici.

**Sophie, conductrice de travaux** — On était dans l'auditoire, et puis on voyait *rien*. Le mec, il a des lampes, je lui dis « est-ce que vous pouvez, c'est plus sympa, est-ce que vous pouvez aller rallumer le truc », il me dit « non ». Je dis « bah... ce serait quand même sympa parce que moi, je sais pas où il y a la prise, j'en sais rien, j'ai pas que ça à faire et puis je veux pas toucher votre installation, mais les mecs ils peuvent pas travailler là, ils ne voient rien ». Il me dit, « je m'en fous, moi, c'est pas mon problème, moi, je vois ce que je fais ». OK. Je demande à son collègue, il me dit « parle pas à mon collègue, c'est moi le chef de... enfin, dans l'équipe, c'est moi qui... ». Je me suis dit... je dis « OK, alors moi, maintenant, je fais quoi ? Je vais appeler ton chef parce que tu veux pas allumer une lumière ? C'est ça que tu veux ? J'appelle ton chef ». « *[elle prend une grosse voix énervée]* ouais t'as qu'à l'appeler, de toute façon... ». Je sais pas, voilà, les mecs ils sont comme

ça et tout, puis au bout d'un moment, bah déjà l'autre... l'autre plâtrier il vient me voir, il me fait « bon bah moi, je vois vraiment rien, j'ai pas de lampe, faut que j'aille m'en acheter une et tout », je dis « bah non, c'est pas normal ». Je retourne vers le gars, et là, avec lui, je me suis énervée parce qu'il était vraiment... il me manquait totalement de respect, vraiment, il était chiant. Finalement, je sais même pas s'il a mis sa lumière, je vais voir un autre électricien, l'autre électricien il m'a mis la lumière. Puis ce mec-là, le lendemain, il est venu s'excuser. « Ouais, pardon, j'ai abusé, machin et tout », alors je sais pas pour quelle raison et s'il le pensait, mais... voilà, ça va jamais plus loin, enfin, je veux dire, ça... mais quelques fois, on sent que, ils veulent pas. Alors après, je me dis, même si j'avais été un mec, je l'aurais demandé la lumière, il l'aurait pas fait. Quelques fois, je sais pas, j'ai pas toujours réussi à cerner... le... le... le... la néga... enfin quand ils... le refus, si c'était lié à ce que je demandais, ou si c'était lié parce que c'est *moi* qui le demandais.

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

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

**Jérôme, conducteur de travaux** — T'arrives sur le chantier, les mecs, ils sont pas là où tu penses. Bah, moi ça m'énerve. « Mec, tu vas aller où je te dis », « ouais, c'est pas ce que m'a dit mon patron », « bouge pas ». Téléphone, « allô patron ? », « Ouais », « Qu'est-ce qu'on avait dit ? » « Bah qu'on commençait pas par-là ». « Tu peux le dire à ton mec ? », « Pas de problème. Attends », il me dit : « attends je l'appelle », « non, non, non, l'appelle pas, je te le passe », tac. Et là, le patron, il dit à son gars « non, non, tu commences d'en bas ». « Merci au revoir », tac, je reprends le téléphone. « C'est tout bon ? », « c'est tout bon. », hop ! c'est réglé. Il commence d'en



bas, et il m'écoute. Les mecs, ils ont *deux* possibilités sur le chantier, c'est pour ça que ça se passe bien avec moi. C'est soit ils m'écoutent, soit j'appelle leur patron.

Dans le récit de Jérôme — comme pour Sophie — le rapport de force, le refus, la menace sont intrinsèques à sa forme de gestion des crises. Il a appris comment ça marche et pour lui, ça marche comme ça. À aucun moment il ne remet le bien-fondé de sa position en question. Jérôme a une trajectoire particulière : il a fait une formation professionnelle de maçon avant de se perfectionner, à la suite d'une blessure, à la conduite de travaux.

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

Relevons, dans cet extrait, deux choses. D'abord, la référence à une image féminine qui n'est pas digne de confiance (« lui faire un enfant dans le dos »), en opposition aux principes moraux valorisés sur le chantier (confiance, loyauté). Ensuite, alors même qu'il pourrait également se trouver entre deux statuts : familiarité de classe et supérieur hiérarchique, il n'en est rien. D'ailleurs, Sophie, dont l'origine familiale est ouvrière, exprime également cette empathie envers les travailleurs.

**Sophie** — Enfin, je veux dire, c'est pas nous qui allons monter la cloison, c'est pas nous qui allons monter le faux plancher, c'est... c'est le sous-traitant, donc on fait que de la, entre guillemets, que de la coordination, puis on fait que leur... leur courir après puis les pousser, les pousser, « allez, allez, allez ! ». C'est vrai que c'est... aussi un peu, je trouve frustrant de... de pas pouvoir apporter sa pierre à l'édifice, enfin... nous, enfin, on brasse de l'air quoi. Quand je dis « on brasse de l'air », ça veut dire que... eux ils posent,

ils font quelque chose de matériel. Et c'est vrai que, des fois, au quotidien, pfiou... on dit « mais allez plus vite les gars », mais en même temps ils peuvent pas aller plus vite, ou... c'est vrai que ça, ça a été un peu difficile à gérer.

Les positions et les dispositions de Sophie et Jérôme sont identiques en ce qui concerne la sphère du travail. Sophie prend cependant position différemment en se questionnant sur la nature des échanges qu'elle entretient au quotidien au travail. Sa position, contrairement à Jérôme, ne va pas de soi. Dans la pratique, cela se traduit par des interrogations et des insécurités qui prennent du temps à être surmontées et qui sont renforcées par les interactions quotidiennes. Sophie était la seule femme dans son équipe de travail et travaillait dans la rénovation et l'agrandissement d'une institution publique où la majorité des clients étaient également des hommes. Sur le chantier, les ouvriers étaient tous des hommes.

**Sophie** — C'était assez... pas évident, parce que même si on a le casque, les bottes, la grosse veste, ils repèrent une fille quand même à cent mille, donc... C'est vrai que les premières... Et en plus, les ouvriers... bah ils... j'étais la seule fille du chantier, donc c'est vrai que les trois premières semaines, ça a été assez oppressant. Déjà par l'ambiance, l'atmosphère, d'être dans [un endroit fermé] et puis le fait d'être la seule fille sur le chantier et puis d'être dans [un lieu fermé] où il y avait bah... peut-être dix femmes [...]... Donc, les trois premières semaines, ça a été vraiment dur et puis en fait après, je me suis très très bien... professionnellement, entendue avec... [...] le chef de projet, et puis les autres conducteurs de travaux. [...] et c'est vrai que, autant les trois premières semaines étaient un peu difficiles, autant les deux autres mois étaient vraiment du pur plaisir [...] Donc, j'ai jam... j'ai vraiment jamais eu la sensation euh... de pas... de pas me sentir bien. C'est bien pour ça que j'ai continué, en fait. C'est pas... vraiment, c'est vraiment pas ce côté-là qui me dérangeait dans la construction. En étant... le chantier en soi.

La présence de Sophie sur le chantier est fortement manifestée comme extraordinaire, mais finalement, décrite par cette dernière comme facilement et rapidement surmontable. Reste ensuite à surmonter l'ambiance de bureau et de corps (groupe professionnel) avec les autres collègues de l'entreprise générale. C'est finalement ce qui lui demande le plus d'efforts. De ces

collègues, en majorité des hommes, Sophie en parle comme d'« une famille » qui l'a « super bien intégrée ». C'est donc une imagerie de la sphère privée que Sophie utilise au travail pour se sentir en sécurité et valorisée. Elle doit lutter contre la dévalorisation qu'elle subit dans son milieu professionnel du fait d'être une femme dans un milieu d'hommes, en d'autres termes, une possible partenaire sexuelle ou une professionnelle vue comme moins qualifiée. En effet, lorsqu'elle parle des rapports professionnels avec son supérieur hiérarchique, elle raconte les préjugés qu'elle a subis.

**Sophie** — Je pense que c'est le truc qui nous a aussi resserrés... pour blaguer, nous, on dit qu'on est la famille quoi, enfin, vraiment, c'est... on se sent... pas... Alors, ça a toujours été en bons termes, il y a jamais eu de... parce qu'on pourrait penser « ouais, un homme, une femme, ils sont proches au travail, y a des trucs... ». Moi, je sais que dans l'entreprise y a des gens qui ont dit « ah bah, ça, c'est la marie-couche-toi-là de... », enfin, ouais... Parce que *forcément* quand on est une femme dans le milieu et qu'on est assez proche... pas proche, mais, professionnellement parce que bon, après maintenant ça fait quatre ans qu'on se connaît, lui, il a sa femme, moi je connais... voilà, on connaît un peu nos... enfin mon copain et eux, ils se connaissent, mais... c'est vrai que tout le monde pense que derrière, c'est louche quoi, enfin, je veux dire, y a un truc, c'est pas net... Ça aussi, c'est pas évident quand on est une femme dans un... dans une entreprise, dans un milieu d'hommes, de trouver sa place sans passer pour... bah voilà quoi, pour la fille qui... couche avec tout le monde quoi. Alors je... on est... je suis pas comme ça, je pense je suis assez quelqu'un de réservé et je me... mais bon, tout le monde se dit « mais vas-y, ils sont tout le temps ensemble »... Bah ouais, mais en fait on est une sorte de binôme, enfin, je sais pas, c'est une complémentarité de travail, en fait.

« Une complémentarité de travail » : ce qui semble aller de soi pour des collectifs homogènes de travail se transforme en stigmatisme lorsque des femmes intègrent un milieu majoritairement masculin. Avoir un homme et une femme qui travaillent dans la même équipe et qui s'entendent professionnellement bien, n'est pas perçu comme professionnellement naturel. Dans l'ordre moral du chantier — nous le verrons en détail plus loin — dans la représentation des supérieurs hiérarchiques et des conseillers en placement, les femmes sont

vues comme de potentielles sources de désorganisation et de déconcentration au sein des équipes, et comme étant difficiles à intégrer, sans problèmes, dans des équipes d'hommes. Comme le dit Sophie, l'idée dominante est la suivante : une femme respectable, qui ne « couche [pas] avec tout le monde », n'a rien à faire dans une équipe d'hommes. Ce ne serait pas sa place supposément naturelle. Ne pas respecter cette norme, c'est payer le prix de l'imprévisibilité des commentaires auxquels on doit faire face, la tension qu'on ressent vis-à-vis de son appartenance de sexe. Cela implique souvent une remise en question de ses compétences et de sa place, ainsi que des difficultés pour obtenir une promotion et réaliser une ascension professionnelle importante, car les sociabilités sont surtout marquées par le masculin (chapitre VI). Enfin, cela reflète un conflit de statuts et provoque une situation pesante.

**Sophie** — [...] en fait, dès le moment où j'ai eu vraiment un rôle défini avec des ordres à donner, enfin, quand je dis des ordres, vraiment des... des... des orientations, leur dire, voilà, « toi tu fais ça, toi tu fais ça, toi tu fais ça », j'ai réussi à me faire... à « m'imposer », entre guillemets, pis à, surtout, à me faire respecter. Après, ce qu'ils disaient derrière, pff... je m'en fous. Enfin, tant que, moi, j'entendais pas, ils pouvaient dire ce qu'ils voulaient, tant qu'ils me respectent devant moi et que, si je leur dis quelque chose, ils le font, c'était le plus important. On va dire, il m'a fallu un mois... un mois de, vraiment, de... parce que on se... on... on se teste un peu. Eux, ils me testent jusqu'où je... je... je peux aller en terme... bah de réflexion [commentaire]... Alors, il y en a aucun qui m'a vraiment manqué de respect, à part un nettoyeur et qu'on a viré du chantier parce que lui... il avait abusé.

*Qu'est-ce qu'il a fait ?*

**Sophie** — Bah, je sais pas, il m'avait dit... bah il m'avait traité de, je sais pas, de salope, de pute, je sais pas, enfin, un truc du style... parce que je l'avais engueulé parce que c'était un nettoyeur et c'était... enfin, ce qu'il a à faire c'est le plus simple. Alors, c'est pas forcément le plus facile, mais... je lui demande pas de refaire... de recalculer un mur, on lui demande juste de balayer ou de nettoyer et tout. Et puis le mec, il avait pas du tout, mais pas du tout, fait ce que je lui avais demandé, puis après [son supérieur à elle], il est venu m'engueuler quoi. Donc, je suis allée le voir, je lui ai dit, « non, mais attends, tu te fous de moi, ça va pas, tac tac tac » j'ai refait le tour avec lui,

puis à la fin, devant les autres, il a commencé à faire un peu le coq et tout. Moi j'ai rien dit sur le coup et puis après je suis allée... je suis allée voir [son supérieur], je lui ai dit, « écoute, c'est la seule fois que ça m'est arrivé, mais lui, je pense, faut plus jamais le faire revenir », surtout que c'était pas un élément essentiel et puis même si ça avait été un ouvrier clé du chantier, on l'aurait viré.

Relevons deux choses dans cet extrait. Premièrement, c'est au moment où le statut au travail de Sophie devient clair : « un rôle défini avec des ordres à donner », que sa position devient plus stable et sécurisée. Dans son entretien, elle dit se sentir intégrée dans son équipe de conducteurs de travaux, mais le sentiment d'appartenance à un collectif de travail n'est pas encore ancré au début de son expérience professionnelle (elle parle ici de son premier stage). Cela la fait souffrir, mais elle attribue ce sentiment davantage à la situation d'un début d'activité professionnelle qu'à son statut de femme. En revanche, alors que face à une situation d'insubordination, elle semblait gérer seule la situation, ici, face à une situation de menace et d'agressivité virile, elle en fait part à son supérieur. Ce dernier demande le départ de l'ouvrier sur le champ. Cette action manifeste une solidarité de corps (de supérieur hiérarchique vis-à-vis des ouvriers) envers Sophie, en même temps qu'elle réaffirme l'intégration de cette dernière dans l'équipe. Deuxièmement, il est intéressant de soulever que l'insulte dirigée à Sophie (« il m'avait traité de, je sais pas, de salope, de pute, je sais pas, enfin, un truc du style ») fait directement référence à une notion de « respectabilité ». Il en va de même pour la méfiance qu'elle dit ressentir de la part de ces collègues vis-à-vis de la complémentarité au travail qu'elle entretient avec certains de ces collègues masculins (complémentarité qu'elle dit être d'ailleurs valorisée entre des employés du même sexe). Ce qui la fait souffrir est de pouvoir être perçue comme la « marie-couche-toi-là » de l'équipe, alors qu'elle a une conduite « irréprochable ». Cette importance de la « respectabilité » rejoint les recherches de Beverley Skeggs sur la morale des femmes ouvrières (2015). C'est une valeur qui semble essentielle lorsque l'on parle de femmes et de place de travail (ici des chantiers). Certes, Sophie n'est pas une femme ouvrière, mais elle vient d'un milieu ouvrier et évolue dans un milieu ouvrier. D'ailleurs, la qualité du travail de l'ouvrier concerné semble avoir une importance dans la latitude des remarques et des insubordinations que ce dernier pourrait manifester vis-vis de la hiérarchie. Sophie en le relevant (« même si ça avait été un ouvrier clé du chantier, on l'aurait viré »), relève également l'accord tacite qui semble exister dans cet espace : la compétence est un facteur protecteur de l'ouvrier, mais ce facteur s'annule lorsque la virilité se manifeste apparemment hors du contexte

pour lequel elle est prévue et si elle va à l'encontre des catégories morales présentes sur les chantiers. J'y reviendrai.

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

**Nuno, grutier** — C'est le sujet tabou dans la construction [rires].

C'est vrai. C'est pas le sexe, c'est... c'est l'argent, le salaire...

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

Les femmes sur les chantiers jouissent de différents statuts et la forme du corps associé à cette catégorie (les femmes) a finalement peu d'importance, même si les corps associés à ces formes peuvent être stéréotypés. « La femme<sup>124</sup> » désigne un groupe concurrent qu'il convient de maintenir hors de la sphère du travail, même si ce n'est que symboliquement, en la ramenant à sa fonction sexuelle, son aspect physique, sa prétendue fragilité ou à toute sorte d'exigence qu'elle pourrait avoir. Le corps de la femme est d'abord un corps de désir, d'apaisement ou un corps simplement différent, avant d'être un corps de travail. Lors d'une conversation, Nuno, à la question de savoir s'il a déjà travaillé avec des femmes, répond qu'il a déjà travaillé avec une femme peintre et que c'est difficile pour la fille. Il explique :

**Nuno** — Tout dépend comment elle est physiquement, et comment elle est... Tu sais... au niveau des blagues, hein, attention ! [...] Bon, un ou deux jours, après... [les blagues s'arrêtent] Pis autrement, ça va, je trouve. C'est quelque chose... Ça amène... une touche de créativité différente, si on peut dire ça comme ça. [*Il rit*]

---

<sup>124</sup> Le mot femme lorsqu'il renvoie à la perception, à la reconnaissance d'une personne vue comme appartenant au sexe féminin.

À première vue et selon Nuno, la forme du corps des femmes paraît essentielle. L'évaluation du potentiel sexuel du corps de la femme dans l'univers moral du chantier (« comment elle est physiquement ») serait ainsi le premier jugement effectué. Viendrait ensuite l'attitude (« comment elle est au niveau des blagues »), qui serait la clé pour une intégration réussie dans le monde de la construction. L'arrivée d'une femme sur un chantier n'est pas anodine. C'est un événement que l'on célèbre, souvent par un commentaire verbal. On jauge la nouvelle venue. On la teste. Interrogé au sujet de la présence de femmes contremaitres ou conductrices de travaux, Nuno raconte son expérience avec une femme architecte d'un bureau prestigieux de la place vaudoise :

**Nuno** — Euh... tu sais, les femmes, c'est pire que les hommes, hein.

*C'est pire dans quel sens ?*

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

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

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

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

**Nuno** — Non !

*Non ? C'est... Ouais.*

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

*OK. Mais même pour...*

**Nuno** — Non, non, non.

*Ah voilà ! Donc pour la peintre, oui, mais pas pour la conducteur de travaux<sup>125</sup> ?*

---

<sup>125</sup> Il est intéressant de relever que parmi les ouvriers, c'est plutôt le terme de « conducteur » de travaux qui est employé, même si l'on parle de femmes. Je l'ai d'ailleurs inconsciemment repris systématiquement dans mes

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

Pour Nuno, portugais de presque trente ans, formé au métier de grutier, la présence d'une femme est plutôt sujette à la blague et renforce la camaraderie entre ses collègues hommes. Mais surtout, « le chef met de l'ordre ». Il s'agit donc de règles à respecter, de réalités à normaliser. L'entre-soi reste quand même primordial. Il est gage de collectif, de valeurs d'un groupe qui, pour se sentir uni, revendique des intérêts qu'il présente comme lui étant propre : ici, l'appréciation personnelle du potentiel sexuel d'un corps féminin. Cette compétence d'appréciation fait consensus également parmi ceux qui ne travaillent pas dans la production à proprement parler. Les femmes dérangeraient l'ordre naturel du chantier. Si elles y sont, elles doivent s'y imposer et cela passe par la sévérité et l'intransigeance. Une fois sur le chantier, les femmes doivent faire preuve de qualités techniques, mais également de force de caractère. Il s'agit d'une idée fortement ancrée dans les discours des hommes qui supervisent les chantiers.

**Jérôme, conducteur de travaux** — Les nanas que j'ai vues sur le chantier, elles étaient pas vilaines. Ah, mais vraiment ! C'est... c'est assez agréable. Par contre, ça fout la merde sur le chantier, hein.

*Ça fout la merde ?*

**Jérôme** — Bah ouais. Les mecs, ils s'arrêtent. Bah, ils voient une minette passer, qu'est-ce qu'ils font ? Ils matent. Donc, ils arrêtent de bosser.

*Mais ils font ça cinq minutes, après ils s'habituent.*

**Jérôme** — Ouais, après, ils s'amènent, *plam* ! le marteau, tu sais, comme dans les... comme dans les dessins animés, hein. Ils se plantent le marteau sur le doigt, machin, genre « j'ai rien vu » ou je sais pas quoi... Ah... [*il rit*] Bon, ça, c'est pour la blague, mais euh... Non, mais les mecs, ils s'arrêtent en tout cas, en tout cas. Pis quand je dis que ça fout la merde, c'est

---

entretiens avec les ouvriers en parlant de « la conducteur de travaux », mais pas avec les conducteur de travaux, où nous parlons plutôt de « conductrice » de travaux.



que après,... bon, généralement, la nana qui s'amène, elle a déjà un caractère, parce qu'elle sait très bien qu'elle va se faire emmerder sur le chantier. « Hey ! Mujer bonita ! hééé... », « ta gueule ! », allez hop ! ça, c'est fait, c'est mouché, pis ils passent à autre chose. Mais... non, non, y en a quelques-uns... Mais les... Moi, je trouve, qui se tiennent un peu plus. En tout cas, les jeunes ouvriers se tiennent plus que les anciens. Les anciens, ils y vont. Alors, voilà, c'est... ils ont pas peur. C'est... ils y vont. Et... les jeunes, ils... ils tâtent.

Pour Jérôme, les femmes sur les chantiers, « ça fout la merde », elles doivent avoir « un caractère », mais c'est « agréable », car elles sont jolies à regarder. Il est intéressant de noter que la question de l'aspect physique de la dureté du métier n'est quasiment pas abordée dans les propos de Jérôme. Ce qui est soulevé, c'est l'aspect physique du corps évalué, c'est l'intrusion, la dissonance, le dérangement à l'ordre établi.

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

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

**Mattias, conseiller en placement de personnel temporaire** — De plus en plus, il y a de plus en plus de femmes qui... Non, c'est pas évident, mais de plus en plus, ça commence gentiment à se décanter. Mais c'est pas évident, non, parce que... ben au même titre que... un *Black* capverdien dans une équipe de Portugais, ou un Serbe dans une équipe de Kosovars, une femme sur les chantiers, on sait que... ben moi j'ai vécu... 12 ans sur les chantiers, voilà, je sais de quoi je parle, dans le sens où, il me semble... vécu dans le sens où *j'ai vu* — je parle pour moi, hein, toujours — mais dans le sens où une femme qui est sur un chantier, elle va distraire les hommes. Les hommes vont baver, c'est très... voilà, c'est... moi j'avais... du reste, moi je le dis, je veux dire, j'avais une carreleuse qui était là — bon, à part ça, super

jolie, je le dis — euh... on fait un plafond de salle de bain, elle est là, accroupie en train de faire le carrelage... ben ouais, c'est... c'est... c'est pas... c'est pas... voilà, c'est pas banal ! C'est pas banal d'avoir une fille sur le chantier. Donc, ça distrait un peu, ce côté, homme-mâle-macho et puis ce côté féminin... voilà. Mais c'est... non, c'est pas évident de placer les filles.

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

Le corps des femmes n'est pas pensé comme un corps de travail dans les discours. Il est évalué sur un prétendu marché matrimonial/sexuel, mais il n'entre pas dans le champ du marché du travail dans la construction. Quand il y entre, c'est l'aspect de la respectabilité qui ressort (« avoir un caractère »), comme pour les femmes ouvrières dans l'étude de Beverley Skeggs (2015), qui, elles, n'évoluaient pas forcément dans un milieu de travail majoritairement masculin. Les normes de différenciation sexuelle au travail, bien que propres à chaque métier, sont donc intimement liées aux normes de différenciation sexuelle existantes dans la société civile où le travail s'insère et les genres se pensent l'un en relation avec l'autre (Hirata et Kergoat, 2017 ; Hirata et Rogerat, 1988). Dans l'ordre moral du chantier, alors que le corps d'un homme est évalué pour travailler et participer à la production d'un bien, celui de la femme est d'abord évalué pour plaire à l'homme et le servir sexuellement. La force du corps de la femme est ainsi de venir perturber l'ordre du travail, il « fout la merde ». Jérôme (comme d'autres) dit même que les hommes « arrêtent de bosser ». Dans son étude sur les chantiers en France, Nicolas Jounin le dit clairement « en dehors du repas, toute pause est illégitime si elle n'a pas une raison technique (attente de la grue par exemple) » (Jounin, 2006c, p. 353) et il montre les aménagements clandestins que les ouvriers de la construction trouvent pour se reposer sans être vus. Selon les discours de nos enquêtés, une pause pour évaluer la présence d'un corps féminin est considérée comme une pause légitime dans le travail. C'est dire la

puissance de l'énonciation du potentiel disruptif de la présence d'un corps féminin sur un chantier, d'autant que cette idée semble partagée par tous les niveaux hiérarchiques.

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

## **2. Un masculin qui colle à la peau : survol de la littérature**

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

### **2.1 Conditions structurelles d'organisation du recrutement et du travail**

Une étude comparative de cinq pays européens avec des législations nationales et sectorielles diversifiées (Byrne et al., 2005) rend compte d'une réalité commune concernant les effectifs féminins œuvrant dans le secteur de la construction. Les femmes qui occupent des postes dans la production au sein du secteur de la construction ont toutes une qualification formelle. Sans cette preuve de capacités, il leur est très difficile d'entrer dans des marchés de l'emploi de pays où les employés du secteur ont avant tout acquis leur savoir-faire en emploi et par l'expérience professionnelle. Lorsque l'on sait que la formation « sur le tas » est intrinsèque au secteur (Campinos-Dubernet et Grandio, 1988), il est aisé d'imaginer le défi que représente l'intégration d'un marché marqué par des qualifications informelles mal reconnues, mais très demandées. L'étude observe encore que le moment clé des processus d'exclusion des femmes (et des minorités ethniques présentes sur les marchés nationaux) est l'entrée dans le marché du

travail. Cela, en partie car les méthodes informelles de recrutement et de sélection présentent une similitude dans tous les pays : elles reposent sur de solides réseaux sociaux d'hommes blancs (« *established white male social networks* ») (Byrne et al., 2005, p. 1032)). D'autres causes du faible attrait, cette fois, d'une carrière dans le secteur pour les femmes et les minorités ethniques — ces dernières étant également peu observées sur les chantiers de construction — sont mis en évidence : le relatif bas prestige de l'industrie, les conditions de travail difficiles, des horaires fixes et stricts, la persistance d'une culture de travail « macho » (« *persistence of a "macho" work culture* », 2005, p. 1032), la discrimination et le harcèlement, le manque de politiques de conciliation du travail et de la famille. Ainsi, d'après cette étude, le système de recrutement — fonctionnant exclusivement par le biais d'un système de cooptation reposant sur les réseaux sociaux de travailleurs valorisés dans le milieu (dans cette étude : les hommes blancs<sup>126</sup>) — en plus du faible attrait d'un secteur qui ne mise ni sur la conciliation entre travail et famille ni sur l'amélioration des conditions de travail, formeraient les principaux freins à l'intégration des femmes (et des minorités ethniques) dans la force productive du bâti. La difficulté à intégrer des réseaux de cooptation masculins ainsi que la mauvaise image du secteur, tant en matière de prestige social que sur le plan des conditions et agencements du travail, seraient donc les principales causes de la faible présence des femmes dans le secteur.

#### **Difficulté d'entrée des minorités ethniques dans le secteur de la construction et performances de masculinité**

Les minorités ethniques n'ont pas seulement des difficultés à entrer dans le secteur de la construction (Byrne et al., 2005). Des auteur·e·s comme Nicolas Jounin (2004) pour la France, Bruno Monteiro et Laura Galhano (2020) pour le Portugal ou encore Darren Thiel (2012) pour la Grande-Bretagne ont montré qu'il existait des principes d'organisation et de

---

<sup>126</sup> Au sujet des processus d'ethnicité sur les chantiers, voir aussi Jounin (2004) pour la France, Monteiro et Galhano (2020) pour le Portugal ou encore Thiel (2012) pour la Grande-Bretagne. Ces auteurs montrent que les travailleurs ethnicisés ou racialisés par rapport au groupe dominant sur les chantiers occupent plus souvent des postes subalternes, qu'il leur est difficile d'accéder à des postes valorisés et qu'ils sont plus souvent perçus comme peu ou pas qualifiés. Dans cette thèse, je parle de nationalité dans le chapitre VI pour parler de cette naturalisation des différenciations des tâches au travail. En Suisse, l'ethnicisation sur les chantiers passe notamment par la différenciation de personnes blanches selon leur appartenance nationale. Gardons en tête que la Suisse choisit sa migration ouvrière depuis des années (Piguet, 2004) dans les pays européens périphériques et connaît ainsi une migration limitée de personnes racialisées, contrairement à d'anciennes puissances coloniales comme l'Angleterre, la France ou le Portugal. Ce qui ne veut pas dire que ce phénomène n'existe pas en Suisse. Son ampleur est pour l'instant plus réduite que dans d'autres contextes et, surtout, je n'ai pas eu l'occasion et le temps de l'observer de façon méthodique, dans cette recherche. Je sais que les travailleurs portugais noirs, de prime abord, ne sont pas catégorisés comme Portugais, ni par les travailleurs catégorisés comme tels, ni par ceux qui les catégorisent, mais je n'ai, malheureusement, pas été en mesure d'explorer plus en détail ce constat.

recrutement de la main-d'œuvre dans la construction, basés sur des *a priori* de race. Les hommes racialisés rencontrent également des difficultés à entrer dans le secteur réglementé de la construction (*a contrario* du travail illégal ou semi-déclaré) et à accéder à des places valorisées et vues comme plus qualifiées. Sur les chantiers français, par exemple, les fonctions d'encadrement des ouvriers sont principalement occupées par des ouvriers portugais blancs ou français (Jounin, 2004). Sur les chantiers lisboètes, les ouvriers du nord du Portugal, blancs, même s'ils ont un contrat de travail fixe, sont vus comme plus résistants et plus précarisés, tandis que les ouvriers noirs, racialisés même s'ils sont de nationalité portugaise, sont perçus par les hiérarchies comme peu qualifiés et occupent difficilement des places stables (Monteiro et Galhano, 2020). Il existe bien une « utilisation de référents ethniques comme moyen de mettre en forme le milieu du travail » (Jounin, 2004, p. 107). Ces « référents ethniques » sont malléables et dépendent des conditions de travail et des possibilités contractuelles proposées aux travailleurs. Cependant, j'ajoute qu'ils sont étroitement liés à des attributs de masculinité et ne se conçoivent pas en dehors de ces derniers. Les référents ethniques utilisés pour différencier et organiser les collectifs de travail s'appuient sur des constructions masculines du travail rapportées à des constructions racialisées de ces masculinités. En effet, Paul Willis observait déjà que pour « les gars » blancs ouvriers, le racisme « permet une expression de la masculinité, non pas comme une affirmation vulgaire de tout ce qui est physique et inférieur, mais comme une catégorie culturelle évaluée avec soin. Étant donné que les groupes immigrants déterminés sur des bases racialisantes vont sans doute prendre les emplois les plus rebutants et durs, ils apparaissent aussi potentiellement comme plus robustes et plus masculins que les autres. Du point de vue des gars, il est intenable de voir un autre groupe social prendre le rôle de l'assurance masculine, de sorte que ces emplois sont ensuite reclassifiés et dégringolent les échelons culturels de la masculinité jusqu'à chuter dans la catégorie du "sale", du "dégueulasse" et de l'"asocial" » (Willis, 2011, p. 266). Ces luttes de dignité appuyées sur des représentations hiérarchiques de la masculinité dépendent du pouvoir relatif des groupes en compétition. Ainsi, comme nous l'avons vu dans le chapitre VI, en Suisse, dans le cas des travailleurs portugais, ce groupe utilise cette identification, cette ethnicisation, comme un outil de valorisation sur les chantiers, car il a les conditions structurelles pour le faire (ils sont nombreux, les lois migratoires dorénavant les protègent, car ils sont européens, ils ont une ancienneté migratoire qui leur permet le partage de connaissances sur le fonctionnement de la structure légale et administrative du pays d'accueil). En revanche, cette forme de communautarisme, qui est valorisée sur les chantiers, ne l'est pas dans la société en général, où ils sont souvent perçus comme une communauté renfermée sur elle-même, peu lettrée et peu active politiquement (Fibbi, 2010 ; Fibbi et al., 2023 ; Galhano, 2009). C'est pourquoi cette revendication culturelle repose sur des traits masculins subtils perçus comme positifs : le partage de nourriture à base de viande faite sur le feu (grillades), le badinage sur la

sexualisation des rapports homme-femme, le football, la bière. Ces critères à priori anodins, basés sur une construction culturelle de la masculinité, peuvent appuyer des différenciations étiquetées comme ethniques lorsque le contexte lui est favorable, comme sur des chantiers où les ouvriers musulmans pourraient se voir exclus ou intégrés aux grillades de chantier selon le type de viande mise à disposition, par exemple. Ainsi, la participation aux sociabilités vues de l'extérieur comme « masculines » ou « ethniques » sont, en réalité, des sociabilités culturelles qui peuvent être porteuses de marqueurs sexuels, nationaux, ethniques ou genrés, utilisés et interprétés selon la connotation morale positive ou négative dominante dans la société d'accueil.

## **2.2 La présence du corps féminin remet en cause la valeur et le pouvoir du corps ouvrier masculin**

Insistant sur les conditions de travail et le corps qui y est associé, pour Stéphanie Gallioz, « la force physique, apparaissant comme un élément structurant de l'identité du bâtiment, a été utilisée pour légitimer la non-féminisation » (2006b, p. 112) d'un secteur d'activité qu'elle décrit comme étant « imprégné d'une culture ouvrière traditionnellement masculine » (Gallioz, 2007, p. 31). La recherche de féminisation des métiers de la construction serait ici un cas d'école d'un processus d'imposition de mode de pensée par un discours sur la modernisation. La promotion d'effectifs féminins par les directions d'entreprises est analysée par l'auteure comme une dévalorisation des effectifs masculins et de leur savoir-être. Ainsi, freiner l'intégration d'effectifs féminins au sein d'une équipe masculine serait avant tout une stratégie de défense qui viserait à préserver une place, déjà précaire, sur le marché du travail. Embaucher des femmes est perçu comme un acte de violence symbolique qui remettrait en cause les compétences et la force physique des ouvriers masculins (Gallioz, 2009). Intégrer des femmes aux collectifs masculins de travail reviendrait à fragiliser leur pouvoir — ancré sur la maîtrise des corps et leur capacité de transcendance par la force et la résistance physique — dans le champ. C'est pourquoi elle n'est ni facilitée, ni bienvenue ou vue par les travailleurs. La faible présence des femmes dans le secteur serait ainsi liée à la violence symbolique de ne pas reconnaître la précarité de la place et des conditions de travail du corps ouvrier masculin dans l'univers des chantiers. Les hommes ouvriers de chantiers se montreraient alors hostiles à la présence d'autres types de corps dans le même espace de travail.

### 2.3 Discrimination à l'embauche et manque d'attrait professionnel

À l'idée de Stéphanie Gallioz d'un secteur reposant « sur une culture traditionnellement ouvrière et masculine » (2006a, p. 587), Nicolas Jounin<sup>127</sup> nuance en relevant que ce « qu'on appelle “virilité” ou “culture masculine revendiquée” [...] serait moins liée à la plus ou moins forte proportion d'hommes dans une activité, qu'à leur capacité (liée à l'existence d'un collectif) à s'unir pour faire valoir des valeurs et des intérêts présentés comme spécifiquement masculins » (Jounin, 2006c, p. 588). La compréhension empirique des situations sociales d'inégalités serait, selon lui, difficilement observable au quotidien dans un contexte où les femmes sont peu présentes. Ainsi, pour l'auteur (2007), alors que pour les cadres du gros œuvre et certains métiers du second œuvre « il semble que les processus d'embauche, discriminatoires, contribuent bel et bien à la reproduction d'un ordre sexué » (2007, p. 583), pour les ouvriers du gros œuvre, « les mécanismes dissuadant les femmes d'y entrer se situeraient plutôt en amont : la discrimination ne serait encore qu'indirecte » (2007, p. 583). Pour Nicolas Jounin, « le lieu de la discrimination ne semble pas être le secteur lui-même » (2007, p. 582) puisque peu de femmes y sont présentes, mais « la discrimination et l'orientation professionnelle sexuées semblent se situer en amont [...] dans un ensemble de rapports sociaux de sexe qui se situent à un niveau plus global, et qui n'encadrent pas que “les mentalités”, mais aussi les corps : la distribution différentielle de nourriture, la répartition des tâches dans le cadre domestique, la sexuation des activités sportives, etc. ». Ces rapports impliquent également une occupation distinguée des espaces : le travail de chantier se fait principalement à l'extérieur. Les hommes occupent plus souvent le dehors et les femmes, le dedans (2007, p. 583). L'auteur place ainsi cette question dans la large problématique de la division sexuée de l'espace et du choix et de l'orientation professionnelle. La faible présence des femmes dans le secteur serait alors due à des discriminations à l'embauche pour certains postes, mais surtout à une socialisation genrée des choix et des espaces professionnels qui amèneraient les femmes à ne pas considérer cette voie professionnelle comme une voie possible ou réalisable. L'auteur ne développe pas cette idée, mais plusieurs études, notamment en Suisse, se sont penchées sur cet effet du genre dans le choix professionnel de jeunes et dans la réussite de leur diplôme professionnel (Denave et Renard, 2019 ; Lamamra, 2011 ; Lamamra et al., 2014, 2019). Elles confirment également la difficulté à intégrer des collectifs majoritairement masculins pour de jeunes femmes et des hommes ne correspondant pas aux normes de virilité dominante.

---

<sup>127</sup> L'auteur pose la question de l'absence de mixité dans le secteur dans un encadré de sa thèse (Jounin, 2006c, p. 581-588).

Résumons brièvement. D'après les auteur·e·s que je viens de citer, les femmes sont peu présentes dans le secteur, car les voies de l'embauche par cooptation reposant sur des réseaux de collectifs masculins leur sont fermées. De plus, le secteur est perçu comme peu attrayant pour une femme qui est de toute façon socialisée à ne pas s'y orienter. La présence des femmes n'est pas bienvenue par les collectifs de travail masculins, car elle menace le pouvoir (précaire) du corps ouvrier dans l'univers moral du chantier. Qu'en est-il alors de ces collectifs masculins ?

#### 2.4 Le corps ouvrier masculin : valorisé ici, dévalorisé là

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

Les organisations ne sont pas neutres du point de vue du genre et de l'orientation sexuelle, et elles ont tendance à reproduire des inégalités de genre, de race et de classe (Acker, 1990). Les personnes œuvrant pour l'industrie de la construction sont en écrasante majorité des hommes qui se présentent comme hétérosexuels, dans un univers symbolique où — comme tant d'autres — l'expression de la sexualité masculine est utilisée pour créer une cohésion et atténuer le stress (Acker, 1990). Le chantier reproduit ainsi une société dominée par les hommes où revendiquer sa virilité revient à préserver sa place en excluant les femmes. Il s'agit cependant d'un espace social relativement dominé, dont le prestige dans la société en général est plutôt moindre. Le corps mythique du maçon, masculin, viril, est un corps dominant sur les chantiers, mais un corps dominé, contrôlé, un corps qui peut faire peur et qui se fantasme associé à de



faibles capacités intellectuelles (Madureira Pinto, 2018 ; Monteiro, 2018 ; Thiel, 2012). Le corps viril de l'ouvrier est donc un corps valorisé dans le secteur, mais dévalorisé dans la société en général. La production et la valorisation de masculinités viriles sont donc fortement liées au contexte dans lequel elles s'insèrent. Dans quelles conditions se manifestent-elles alors dans le secteur de la construction ?

## 2.5 Le face-à-face des corps ouvriers genrés

En s'intéressant à un secteur où les hommes sont, au contraire, très peu présents — les services domestiques —, Francesca Scrinzi interroge la production des masculinités et leur diversité dans un contexte de métier traditionnellement féminin (Scrinzi, 2010, 2013). Elle note que les hommes revendiquent également une forme de virilité, alors même qu'ils sont minoritaires dans ces métiers très marqués par des effectifs presque exclusivement féminins. Les marqueurs de virilité<sup>128</sup> ne sont donc pas propres au secteur de la construction. D'ailleurs, fait intéressant, Francesca Scrinzi relève que la présence des hommes dans les services domestiques, majoritairement féminins, vient « remettre en question la définition essentialiste du service domestique en tant que “travail d'amour” » (2010, p. 59 [traduction par L.G.]). Dans le prolongement de cette réflexion, je propose de questionner si la présence des femmes sur les chantiers ne viendrait pas également questionner l'idée de la centralité de la force physique dans le secteur de la construction et remettrait en question un certain ordre établi que je vais déconstruire ici. La présence de corps ouvriers féminins, dans un univers symbolique masculin, ne serait ainsi pas seulement une menace au pouvoir précaire des collectifs de travail masculins (Gallioz, 2007, 2009), mais serait également une menace pour l'ordre général du travail et du gouvernement du chantier en général (Hughes, 1981, 1996).

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

---

<sup>128</sup> Ils ne sont d'ailleurs pas propres aux hommes, la virilité pouvant se penser en dehors d'un genre précis. Voir à ce sujet l'article de Haude Rivoal sur l'usage des termes de masculinité et de virilité dans les analyses scientifiques des mondes masculins (2017).

passer par les autres. Leur souci de soi et les technologies de soi qu'elles mettent en œuvre ne visent pas le contrôle de soi, comme le suggérerait Foucault : elles tentent d'engendrer de la dignité, d'éviter d'être rabaissées et d'aider les autres » (Skeggs, 2015, p. 317). Ainsi, introduire de la féminité ouvrière sur les chantiers, c'est aussi introduire l'idée de technologies du corps qui inspirent le souci de soi et des autres. Une idée qui va contre les performances de masculinité ouvrière. Une idée qui viendrait non seulement fragiliser la place du corps ouvrier, mais participerait également à dévoiler ses conditions d'assujettissement et de subordination (Moulier Boutang, 1998).

### 3. Les « caractéristiques auxiliaires » des ouvrier·ère·s de la construction

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

#### 3.1 La valorisation morale du CFC

Dans l'espace moral du chantier, les travailleurs avec CFC sont situés un cran au-dessus des travailleurs de la construction sans qualifications reconnues. C'est aussi à ce niveau de hiérarchie (CFC) qu'intervient la pensée de la possibilité de la présence de femmes sur le chantier :

**Luis, ouvrier qualifié sans CFC** — Non, jamais... ça n'existe pas. Ça n'existe pas. Il n'y a pas de femmes dans notre... non. Dans les peintres, les plâtriers, oui. Peintres, ça fait déjà quelques petites années qu'il y a. Plâtriers... peintres, j'ai déjà vu. Mais dans mon travail, jamais. Bah... bah... vous m'avez vraiment eu par surprise [il rit], mais ça pourrait même être

intéressant. Parce que... comme c'est... ces tâches plus délicates, la femme a toujours un... un toucher plus fin... [...] Pas au niveau des sols industriels. Parce que le sol industriel, parfois, il faut... comme c'est plusieurs étapes de 1000 mètres... On commence à genoux, à 9 h du matin jusqu'à 1 h, 2 h de l'après-midi, à genoux. Vous voyez ? Je vois pas... C'est très... c'est très dur. Vous devez tirer comme ça, à genoux, là, et tirer, c'est assez dur. Il y a des gens qui ne... même des hommes qui ne supportent pas, non ? Il y a certaines machines, dures à travailler, de la façon dont on travaille, des machines dures à travailler. Mais dans des situations, bah, de villas, là ça peut être intéressant. Sur ce point, ça pourrait déjà être intéressant. Parce que la femme a un toucher plus fin. Comme le travail est plus délicat sur les [chantiers de] villas... Vous voyez, là c'est plus si lourd. C'est plus... c'est plus autant physiquement exigeant, c'est plus... là, c'est possible... là, c'est en mesure d'être intéressant. Mais si ça reste sur cette base-là. Ça ne veut pas dire que, si elles, par exemple, si elle veut faire un sol industriel, ça, après, c'est son choix à elle [...] c'est une question qui les concerne... Maintenant, ça va peut-être changer aussi, avec la formation que maintenant il y a commencé à avoir.

*Avec le CFC ?*

**Luis** — Avec le CFC maintenant. Parce que maintenant, il a commencé à avoir de la formation, peut-être... il y aura des filles intéressées. Peut-être même qu'il y en a déjà qui sont en train d'être formées en ce moment, je ne sais pas.

Pris par surprise, en condition d'entretien, pour Luis, la femme a un touché plus délicat qui pourrait être valorisé sur les travaux « plus fins » opérés dans les villas et serait moins incline qu'un homme à accepter des journées de travail physiquement contraignantes au contact de produits « agressifs ». Elle pourrait exister sur le chantier si elle était porteuse d'un CFC. Les propos de Luis rejoignent les résultats de Justin Byrne, Linda Clarke et Marc Van der Meer (2005) où il est expliqué que seules les femmes officiellement qualifiées sont engagées sur les chantiers. Ils rejoignent aussi les résultats de travaux sur les interactions entre les sexes dans le travail. À propos de l'entrée d'hommes dans des métiers de femmes, il a par exemple été observé « alors que les femmes sont embauchées parce qu'elles seraient naturellement faites pour ces emplois, les hommes y entrent au prétexte de compétences spécifiques et rares, mais

vues comme nécessaires dans ces milieux professionnels » (Avril et al., 2019, p. 5-6). Cette entrée ne remettrait ainsi pas l'ordre en cause et serait « vécue sous l'angle des travailleuses elles-mêmes sous l'angle de la complémentarité des rôles » (2019, p. 6). C'est précisément ce qui est mis en avant par Luis dans cet extrait, en ce qui concerne l'entrée de femmes dans son métier, exclusivement masculin. Leurs supposées compétences innées pour le travail fin seraient bienvenues pour des tâches où un apprentissage poussé est nécessaire. Mais, approfondissons l'analyse. Qu'entend exactement Luis par « travail délicat » ? Pour le comprendre, il nous faut d'abord nous intéresser au discours produit par Luis à propos de sa place au travail.

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

Dans les discours dominants, la formation professionnelle, « le CFC », est valorisée. C'est un gage d'excellence, de qualité. Dans les faits, les ouvriers ont rarement un CFC. Les travailleurs de chantier sont surtout porteurs de connaissances tacites et d'une expérience qui leur a permis l'acquisition de compétences essentielles au travail. Les métiers de la construction s'apprennent traditionnellement « sur le tas », avec un « maître » : un travailleur plus qualifié, qui maîtrise les gestes du métier. Ainsi, observer les techniques, les gestes, les comprendre pour les reproduire, c'est reproduire des mouvements précis, élaborés, connaisseurs, les reprendre pour soi afin de devenir un professionnel dont le geste sera à son tour reconnu. L'apprentissage « sur le tas » des métiers liés au secteur de la construction — institutionnalisé, dans l'espace européen, à partir des années 70 via la formation professionnelle initiale — reste une caractéristique essentielle du passage des savoirs professionnels (Campinos-Dubernet et Grando, 1984). Les « qualifications tacites » sont « la manière souvent inconsciente et largement non reconnue par laquelle les travailleurs, même dans les emplois dits non qualifiés, mettent en œuvre un savoir, utilisent une certaine qualification et interviennent largement dans tout le processus de travail conçu par les directions » (Jones et Wood, 1984). Elles représentent la facette des qualifications qui s'appuient sur l'intuition, développées grâce à l'expérience antérieure et applicable à des situations diverses. Ainsi, même avec l'introduction de nouvelles technologies, avec l'automatisation des tâches ou tout autre dispositif qui vient altérer l'organisation du travail, le savoir-faire tacite de l'ouvrier reste essentiel au déroulement efficace de la production.

Pourtant, cet apprentissage pratique et ce savoir-faire — dans le discours officiel — ne sont pas valorisés. Le certificat de formation professionnelle (CFC) est la voie royale rarement

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

**Luis, ouvrier qualifié sans CFC** — Aucun n'est qualifié. Aucun... C'est tous comme moi, avec des années d'expérience [...] parce que [...] cet apprentissage, que maintenant on peut faire, l'apprentissage de créateur de sol, existe seulement depuis trois ans. [...] avant, ça n'existait pas.

Nous sommes en 2014 et Luis a 20 ans d'expérience dans un métier qui est institutionnellement reconnu depuis seulement trois ans.

**Luis** — Donc, si on voulait... si on voulait avoir un CFC et faire ce métier [le sien], il fallait... c'est arrivé à un Suisse que j'avais [dans mon équipe], un CFC, c'était CFC maçon... parce que ce travail n'avait pas... de CFC. Parqueteur, c'est poseur de sol, ça, ça existait déjà, poseur de sol, c'est la moquette [...] parquet, lino, ça, c'est poseur de sol. Nous on ne pose rien de tout ça, on crée le sol.

Luis se considère un ouvrier compétent qui, par la force de son travail, a acquis un savoir-faire valorisé par son entreprise et des responsabilités. Il élabore les spécificités de sa profession (« nous on ne pose rien [...] on crée le sol ») et distingue son métier. Cependant, son métier et sa profession sont reconnus depuis à peine quelques années et le savoir-faire de Luis, lui, n'est pas reconnu par un diplôme. Il lui a néanmoins permis de valoriser son salaire et sa place dans son entreprise, puisqu'il est chef d'équipe.

**Luis** — [...] je pense que ce [le CFC] sera mieux pour nous. Pour le futur, ce sera mieux. Parce que, les personnes sont formées et c'est... c'est beaucoup mieux. Après, pour ces travaux délicats, si les gens sont formés, c'est beaucoup mieux. [...] Quand il termine la formation de quatre ans [CFC], il sait travailler. Après, c'est clair, il va y avoir, comme il y a maintenant, il

va y avoir des gens plus dégourdis et des personnes moins dégourdies. Ceux-là — les plus dégourdis — vite fait pour chef d'équipe, prendre des responsabilités et tout ça. [...] Parce que si on a pas de personnel formé, c'est... c'est comme moi, j'ai eu la chance, qu'ils m'acceptent alors que je n'étais pas formé, mais, c'est plus au hasard. Vous comprenez ? Alors qu'une personne formée sait déjà travailler et on sait qu'on peut travailler avec elle, nous, c'est plus [davantage] au hasard.

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

**Diego, conseiller en placement de personnel temporaire** — Ces apprentis qui finissent vraiment ici en Suisse à 100 %, quand ils finissent le CFC, on leur a tellement promis qu'ils seraient des chefs un jour, qu'ils se voient même pas en ouvriers.

Sur le site de promotion des métiers de la construction ([www.professions-construction.ch](http://www.professions-construction.ch)) tenu par la Société suisse des Entrepreneurs, une entité patronale, les perspectives de carrières après un CFC sont particulièrement mises en avant. Les possibilités de « perfectionnement et de carrières » vont du diplôme de chef d'équipe au diplôme d'ingénieur civil. Le diplôme professionnel est présenté davantage comme un tremplin professionnel plutôt que comme l'aboutissement de l'apprentissage d'une profession artisanale. D'ailleurs, questionné sur une éventuelle possibilité d'accéder au poste de conducteur de travaux un jour, Luis répond :

**Luis** — Houlà... ça... parce que ça... tu dois savoir bien parler français. J'ai la nationalité suisse [...] et tout ça. Mais... notre travail, comme

c'est... tu vois, c'est des Portugais, des Espagnols, des Italiens, des Albanais... mais voilà, c'est... quand tu parles avec l'architecte, c'est le minimum possible... c'est le minimum. C'est les choses basiques et tout. [...] Par exemple, si c'était en français, je n'arriverais pas à avoir un dialogue intellectuel avec toi [...] comme celui que je suis en train d'avoir. [...] [nous parlons en portugais]

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

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

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

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

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

L'« idéal » de Luis transmet des idées de positionnements qu'il établit pour sécuriser sa place, incertaine, dans l'espace occupé. Ainsi dans cet idéal, un travailleur temporaire avec un CFC limiterait l'incertitude du travail bien fait (acquis et reconnu, sinon, par l'expérience) et la présence d'une femme n'est envisagée qu'avec la présence d'une certification professionnelle,



c'est-à-dire, d'une marque de confiance reconnue et avec un niveau hiérarchique légèrement supérieur. Elle serait également alors probablement beaucoup plus jeune que Luis et ses fraîches connaissances n'entreraient pas encore en compétition avec les propres compétences techniques de Luis. Alors, oui, une femme se situant à son niveau de qualification semble impensable, cette réalité ne fait pas partie du champ des possibles, n'est simplement pas envisagée, n'a jamais été observée par Luis. Cependant, cette observation en dit davantage ici sur les conditions de travail de Luis que sur l'exclusion des femmes du lieu de travail. Le CFC est présenté comme un marqueur de confiance, pour les temporaires et pour les femmes : des réalités (femmes, femmes avec CFC, temporaires avec CFC) qui existent rarement sur les chantiers. En revanche, cette information nous en apprend davantage sur la position et les conditions de travail de Luis. En effet, Luis oppose au « travail délicat » — que, selon lui, les femmes pourraient plutôt effectuer — aux « sols industriels », pour lesquels les conditions de travail sont décrites comme plus pénibles physiquement et n'apportant plus de satisfaction depuis que les cadences et le nombre de travailleurs temporaires sans compétences particulières se sont multipliés. Luis explique que « sur le sol industriel, on a... un pourcentage de défaut très grand ». Cela lui permet d'être plus tranquille sur l'engagement de temporaires, sur lesquels il dit n'avoir aucun contrôle sur la qualité du travail. Alors que pour un « travail fin », comme celui d'une villa par exemple, il doit « faire un travail parfait, c'est pas un sol industriel ». Il souligne refuser de le faire s'il n'a pas le temps nécessaire à disposition (ce qui montre aussi l'orgueil qu'il dit porter à un travail bien fait).

C'est donc pour le travail sur sols industriels que Luis sent sa place davantage menacée. En effet, le recours important à des travailleurs temporaires, sans qualifications particulières pour ce type d'ouvrage, fait planer une menace sur lui (et sur les travailleurs occupant la même place que lui). Si « n'importe qui » peut accomplir ce travail, pourquoi l'employeur de Luis se donnerait-il la peine d'embaucher des hommes, d'établir un lien salarial, un contrat de travail pérenne entre lui et des travailleurs, alors qu'il peut recourir à des contrats temporaires, dont les liens sont plus friables, plus flexibles et moins assurés ? La présence de travailleurs temporaires et de femmes est donc perçue comme une menace pour des travailleurs dont la reconnaissance des qualifications tacites dépend du bon vouloir de celui ou de celle qui les engage. Aussi, dans son discours, Luis révèle la manière dont il voit sa place d'ouvrier sur le chantier et la manière dont il se voit à cette place. Être ouvrier, c'est avoir peu de choix, avoir de la chance de trouver un travail (« j'ai eu la chance qu'ils m'acceptent alors que je n'étais pas formé »), accepter des conditions de travail précaires et dangereuses (« il y a des gens qui ne... même des hommes qui ne supportent pas »), reconnaître les limites d'une évolution de position

(« tu dois savoir parler bien français »), voir du sens et ressentir de la satisfaction dans son quotidien de travail (« Aujourd'hui, vous arrivez et... il faut courir. Courir vraiment [...] Maintenant, on a moins de plaisir à travailler [...] un sol industriel, vous le faites plus si parfait [...] on triche pas, hein ! Vous faites avec la qualité, mais [...] vous aviez le temps pour faire tous les détails, et maintenant, non »).

Comment perçoit-il alors les compétences des femmes ? Luis n'a jamais travaillé avec une femme dans son équipe. La situation de l'entretien le pousse à articuler ses idées. Son discours se limite donc à sa perception de la qualification possible d'une femme. Il ne fait aucune supposition sur les prétendues compétences ou incompétences d'une travailleuse. Mais il prend position. Une fois sur le chantier, rien ne garantit qu'une femme aura les compétences pour exercer les tâches demandées. C'est néanmoins le cas de tout nouvel arrivant et c'est la principale difficulté pointée avec l'engagement massif de travailleurs temporaires dits non qualifiés : l'insécurité que cela entraîne au quotidien pour les embauchés vis-à-vis du lien salarial. Il y a pourtant une condition particulière pour envisager la présence d'une femme. Une femme qui exercerait le métier de Luis, oui, à condition qu'elle vienne déjà avec un marqueur de confiance : le CFC. C'est le même raisonnement qui apparaît lorsque les ouvriers parlent de leurs difficultés à travailler avec un grand nombre de travailleurs temporaires. Ils disent qu'il n'y aurait pas de problème s'ils venaient avec un marqueur de confiance : le CFC. Ces évaluations ne correspondent pas à la réalité vécue : la plupart des temporaires n'ont pas de CFC et il y a rarement des femmes sur les chantiers. Elles traduisent un jugement sur la situation. La qualification est vue comme la capacité à effectuer un travail, la compétence renvoie à l'aptitude au travail. Un homme peut ne pas avoir de qualification, mais posséder les compétences pour exercer son métier, comme c'est le cas de Luis et de ses collègues qui sont embauchés. L'idéalisation du CFC dans l'univers moral du gros œuvre vient fragiliser la place de ces ouvriers sans qualifications officielles. Ces derniers l'utilisent néanmoins à leur tour pour positionner les travailleurs non-embauchés et les femmes. C'est non seulement leur place sur le marché du travail que ces ouvriers défendent, puisque leurs compétences ne sont pas officiellement reconnues et que leur capital social est souvent limité, mais c'est aussi leur place dans la société d'accueil qui est mise en jeu, lorsque leur permis de séjour dépend de leur statut en emploi. Nous voyons donc que les ouvriers qui tentent de se positionner dans la catégorie des « bons travailleurs » utilisent ici la catégorie « temporaires » et la catégorie « femmes » pour le faire et pour s'en distinguer. Réussir à se présenter et être perçu comme « bon » est une tactique (Certeau, 2014) utilisée par ces personnes en situation de forte précarité quant à leur place de travail et de séjour. L'unanimité morale autour de ces catégories, qui les imposent

comme légitimes et universelles, masque les rapports de pouvoir qui les sous-tendent et qui s'articulent avec des assignations de genre.

Nous pouvons aisément penser que lors de l'évaluation de la qualité et des compétences requises d'un ouvrier ou d'une ouvrière sans qualification, le genre est un marqueur de confiance où le masculin offre un privilège. Il s'agit néanmoins d'un privilège relatif, puisqu'il renvoie à une image plutôt négative d'une position où il faut accepter des conditions de travail qui menacent l'intégrité corporelle, le bien-être et offrent peu d'évolution. De plus, alors que les ouvriers temporaires sans CFC sont effectivement observés en nombre important sur les chantiers, il n'en va pas de même pour les femmes. Cette distinction morale entre travailleur·euse·s ne suffit donc pas à expliquer la rare présence de femmes dans la production sur les chantiers. Elle aide cependant à mieux la comprendre. Comme le suggère Stéphanie Gallioz (2007, 2009), la présence de corps féminins vient menacer le pouvoir précaire des corps ouvriers. Cependant, elle vient également menacer l'ordre et le gouvernement général du travail. En effet, la présence massive d'ouvriers temporaires est tolérée par les embauchés, mais elle est surtout dénoncée et discutée. Ce mécontentement représente une menace réelle pour le lien salarial et pour le déroulement du travail. La présence de corps féminins augmente la menace générale ressentie par les travailleurs embauchés (mais néanmoins précarisés). Elle risquerait d'accroître le sentiment d'insécurité et le mécontentement général. Ce qui pourrait grandement nuire au lien salarial et au déroulement pacifique du travail, mais pas à l'ordre moral de l'univers des chantiers. En effet, la présence des ouvriers temporaires est fortement dénoncée et discutée par les ouvriers, mais la catégorie morale « temporaires » (chapitre V) — qui renvoie à une position intermédiaire dans l'ordre de l'univers des chantiers, une position instable pour ces derniers et instabilisante<sup>129</sup> pour les embauchés — elle, n'est ni dénoncée ni discutée. La légitimité de cette distinction entre travailleurs fixes et temporaires n'est jamais remise en cause. Elle est perçue comme naturelle, tout comme la distinction entre ouvriers et la catégorie « femmes ». Voyons maintenant ce qui motive cette distinction et si les outils et les moyens de contester ces catégories sont présents et accessibles.

---

<sup>129</sup> J'ai choisi le terme « instabilisante » à la place de « déstabilisante », car ce premier terme n'implique pas un équilibre initial, Je cherche, ainsi, à souligner que la position des embauchés n'est pas non plus très stable (en Suisse, les contrats à durée indéterminée sont facilement résiliables). La présence des ouvriers temporaires ne vient pas déstabiliser une place stable, mais renforcer l'instabilité d'une place déjà peu stable.

### 3.3 Le privilège viril

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

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

sur ça, ils vont lui faire péter un plomb, et elle va se barrer. Parce que quand on dit « un milieu rude », c'est que, dès que tu montres une faiblesse, ils vont dedans. Mais... ils y vont tous.

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

Il est d'ailleurs intéressant d'observer comment les entrepreneurs ont choisi de présenter les femmes qui travaillent sur les chantiers. Sur le site de [professions-construction.ch](https://www.professions-construction.ch), il est possible de trouver une interview de « Deux femmes dans un métier réputé masculin »<sup>130</sup>. Les deux femmes ont effectué un CFC en maçonnerie et construction de routes. La première dirige l'entreprise familiale avec son mari. À la question de son atout principal par rapport à un homme, elle répond : « je suis toujours très attentive aux autres et vois également la personne derrière l'employé ». La deuxième est « cheffe de groupe, cheffe d'atelier et active dans le soutien technique ». Son atout est, je cite : « le nettoyage des voitures ! J'aime l'ordre et lorsque notre dépôt doit être rangé et nettoyé, je mets aussi la main à la pâte ». En dehors de l'aspect caricatural d'une telle description qui renvoie la femme au nettoyage et à la prise en charge d'autrui — des caractéristiques étudiées comme étant traditionnellement naturalisées chez les femmes (Guillaumin, 1992) — il est intéressant de noter que dans cet entretien, les femmes interrogées relèvent toutes deux des difficultés ressenties durant leur apprentissage : « C'est principalement durant mon premier apprentissage qu'il y a eu des moments difficiles, au milieu d'une horde de gars » ; « J'ai toujours travaillé davantage avec des hommes qu'avec des

---

<sup>130</sup> <https://www.professions-construction.ch/fr/blog/meldungen/zwei-frauen-stehen-ihren-mann.php>, consulté le 26 juillet 2021.

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

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

### **3.4 La construction du privilège viril : rapide regard sur les conditions de travail dans la construction en Suisse**

Nous l'avons vu, le statut d'ouvrier dans l'univers moral du chantier regroupe un certain nombre d'attributs : un champ des possibles restreint, de la reconnaissance vis-à-vis de l'existence d'un lien salarial, la tolérance de conditions de travail précaires et potentiellement dangereuses, l'inexistence de carrière ascendante, un amour du travail bien fait. Au-delà de ces caractéristiques, c'est aussi une attitude qui est attendue : une attitude virile. Cette dernière, nous allons le voir, se construit principalement comme un outil face à des conditions de travail

qui induisent de l'insécurité, de la souffrance et qui sont utilisées pour justifier l'absence des femmes des chantiers. En parlant d'attitude et de conditions de travail, Jérôme, un conducteur de travaux me dit :

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

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

Revenons sur les conditions de surgissement des normes de virilité dans l'univers moral des chantiers. Gérer une force de travail, c'est aussi la contrôler, pas seulement à travers des valeurs, mais aussi à travers le corps. Les problématiques liées au corps — le risque d'accident, l'importance des repas du vendredi et de fin de chantier, la sexualité — sont très présentes dans les discours des individus travaillant sur les chantiers. Ce n'est pas un hasard. Elles renvoient à une réalité de mise au travail qui passe par la mise au travail du corps des travailleurs et travailleuses. Pour comprendre cela, il nous faut d'abord savoir comment se vivent les conditions de travail sur les chantiers en Suisse. Relevons d'abord le nombre élevé de morts, de maladies et d'accidents de travail. Nous l'avons vu dans le chapitre IV. Travailler tue, invalide, et plus régulièrement dans le secteur de la construction. Mais l'accident est-il une fatalité du secteur ? Il semble que non puisque — bien qu'observant une légère hausse depuis 2005 — le nombre de morts et d'accidents a clairement diminué entre les années 1990 et 2005.

L'insécurité, elle, est une réalité qu'il convient de gérer. Pourtant, les mesures de sécurité mises en place sur les chantiers sont rarement discutées et négociées avec les ouvriers. Elles sont le plus souvent unilatéralement imposées par les directions et justifiées par des mesures techniques. C'est une réalité observée en France (Jounin, 2008) et qui se confirme dans mes observations de terrain en Suisse.

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

**Luis** — Ils [les apprentis CFC] sont tous partis. Ils arrivaient pas... ils arrivaient pas à supporter l'odeur. Parce que ces vapeurs, ça monte tellement qu'ils... ils... ça a même été un peu pénible pour moi [il s'est fait réprimander à cause des lunettes], parce qu'ils ont appelé la SUVA<sup>131</sup> [principal assureur-

---

<sup>131</sup> Entreprise de droit public indépendante et à but non lucratif. Assure les personnes vivant en Suisse contre les accidents et les maladies professionnelles ainsi que contre les accidents durant les loisirs.



accident de Suisse], la SUVA est venue. La SUVA a vu... a vu là et... ils ont vu qu'il n'y avait pas de problème, que tout étant dans les normes, la seule chose qu'ils m'ont obligé, par exemple, un individu qui mélangeait, un manoeuvre qui mélangeait, il n'avait pas les lunettes — parce que parfois, on leur donne l'équipement, mais eux, voilà, ils veulent pas le mettre — les lunettes étaient là [...] ils m'ont pris la tête parce qu'il mélangeait sans les lunettes, sans — les gants, tout le monde les met, pour tous les petits... ça te ronge la peau, on veut pas avoir la peau abimée, on met les gants, personne ne prend le risque — mais parfois, les lunettes, c'est aussi important, mais voilà, ils ne... il mélangeait sans les lunettes et le type m'a pris la tête [car c'est lui le chef d'équipe]. Et voilà, il a été lui dire... et l'a averti qu'il devait mettre les lunettes. Et c'était ça. Mais tous sont partis [les apprentis]. Tous. [Il rigole]

*Ils ont appelé la SUVA ?*

**Luis** — La SUVA. « C'est impossible ! C'est quoi ce produit que vous nous passez ! » [disent les apprentis] C'est... des produits comme ça, que l'on a, corrosifs. Et il y a des personnes qui développent des allergies. [...] il y a des personnes qui ne s'adaptent pas, ne s'adaptent pas, n'aiment pas les odeurs...

Luis me parle des vapeurs, des odeurs, de corrosion. Des lunettes et des gants sont proposés et imposés comme mesures de sécurité dans la manipulation de ces produits. Les vapeurs des produits ne sont pas jugées toxiques. Les travailleurs doivent se protéger contre ce qu'ils touchent ou pourrait les toucher (éclaboussures), mais pas contre ce qu'ils respirent, alors même qu'il s'agit visiblement d'une préoccupation importante pour eux (les apprentis « ne restent pas », « ne s'adaptent pas », des personnes « développent des allergies », « n'arrivent pas à supporter l'odeur »). Nous pouvons voir dans cet extrait une situation qui rappelle les situations décrites par Nicolas Jounin (Jounin, 2006a) : les mesures de sécurité ne sont pas discutées avec les ouvriers, mais imposées par la direction. Selon l'anecdote de Luis, les apprentis jugeaient les produits non conformes, trop agressifs. Visiblement, la législation (représentée par la SUVA) les a jugés appropriés à l'usage, du moment qu'ils étaient manipulés avec des gants et des lunettes. Ainsi, pour les employeurs, il suffit de respecter la législation : il n'y a aucun problème avec l'utilisation de « produits [jugés] corrosifs » par les travailleurs,

du moment que des gants et des lunettes sont employés pour les manipuler. Or, pour les apprentis ouvriers, c'est l'existence et la cohabitation avec ces produits corrosifs qu'ils respirent et dont ils sentent l'odeur si proche qui leur cause une inquiétude et un réflexe de protection de soi qui vont jusqu'à les dissuader de finir leur formation. Les apprentis « sont tous partis », car, d'après Luis, ils n'ont pas supporté les conditions de travail que lui accepte d'endurer tous les jours. C'est aussi, et surtout, cela qu'il souligne. Pour travailler, il faut surpasser le dégoût et la peur. Même les plus jeunes, les apprentis, n'y arrivent pas, alors que lui, grâce à son expérience, a dompté ces peurs. C'est aussi un positionnement qu'il prend, par rapport à sa place précaire et à son statut d'ouvrier sans qualification formelle, sans formation reconnue, en dehors de l'entreprise pour laquelle il travaille.

À la question de la qualité de l'ambiance de travail, Luis commence par me dire qu'elle est bonne, mais que la compétition est présente. Certains travailleurs plus expérimentés refusent de partager leur savoir-faire avec les nouveaux arrivants. Lorsqu'un travailleur acquiert plus de responsabilités, des « jalousies » se manifestent. Pour soulever son incompréhension de telles attitudes, il dévalorise son travail et ses compétences : comment être jaloux d'acquis dans un travail dont personne ne veut, qui n'a aucun prestige social ?

**Luis** — Bah, c'est un type de travail qui... c'est des gens qui n'ont pas eu d'autres opportunités dans la vie, ou qui ne savent pas faire autre chose dans la vie. [...] Les personnes qui vont faire notre formation [CFC], c'est des personnes qui sont en VSO [dire ce que c'est] ou qui n'avaient pas de capacités pour faire autre chose. Parce qu'une personne qui a le niveau intellectuel, elle ne va pas faire une ce type de formation.

Pour atténuer ce sentiment de déclassification sociale, Luis contrebalance cette situation — et la situation des travailleurs comme lui qui n'ont pas de qualification reconnue — avec la réalité de son quotidien où aucun des apprentis qui sont passés dans son entreprise n'a terminé la formation.

**Luis** — Il y en a quelques-uns [apprentis CFC] qui ont commencé et on en a eu... il y a trois ans déjà, trois ou quatre, on a déjà eu des apprentis. Il y a en a qui a dit « non, non. Ça, c'est pas un travail pour moi. Non. Je vais essayer d'avancer... je vais essayer d'avoir de meilleures notes, à l'école, pour voir, pour arriver à faire autre chose ». D'autres, qui.... Aucun, jusqu'à

aujourd'hui, n'a commencé et été jusqu'à la fin. Parce que, au-delà d'être dur, c'est les gaz que tu respirez [...] Il y a des gens qui paient pour snifer de la résine de cannabis. Moi, notre snif est gratuit.

Face à une précarité de place, c'est donc la capacité à supporter des conditions de travail « dures », avec des produits fortement « toxiques » que Luis soulève. Sa compétence principale — au-delà de son savoir-faire professionnel — est sa capacité à supporter des conditions de travail pénibles, physiquement dégradantes, qui atteignent même une capacité vitale : le besoin de respirer. La métaphore de la résine de cannabis est poignante. Elle pourrait être tournée en d'autres mots : Luis (« moi »), comme tous ses collègues (« notre snif ») subliment leurs sensations corporelles en travaillant. En d'autres mots, c'est ici une capacité à surmonter le dégoût et la peur (« c'est les gaz que tu respirez ») qui est mise en avant, tout comme le manque d'opportunité (« pas de capacité pour faire autre chose »), la limitation du champ des possibles. C'est aussi une recherche de dignité qui est pointée par Luis. Il se distingue d'autres métiers par des mots valorisés socialement (« nous, on crée le sol ») et présente comme une fierté (bien que subie) ce dépassement de soi dont lui et ses collègues sont capables (contrairement à ceux qui estiment que ce n'est « pas pour eux »). Dans l'histoire de Luis, on peut distinguer la manifestation de son *Eigensinn* (Lüdtke, 1991) comme une tactique (Certeau, 2014) face à un univers où son champ des possibles est restreint. En effet, malgré son peu de bagage scolaire, son manque de formation, ses origines modestes et son maigre capital social, Luis a connu une ascension professionnelle qui lui permet, non seulement de se présenter comme un ouvrier qualifié, mais également comme un chef d'équipe confirmé dans une entreprise renommée. Cela, grâce à l'abnégation corporelle dont il a su faire preuve et à la maîtrise de ses sensations corporelles qu'il a su acquérir.

### **3.5 Peu d'attention donnée aux sensations et expériences corporelles des ouvriers**

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

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

*Ça c'est chauffé ?*

**Nicolas** — Ouais c'est chauffé.

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

**Nicolas** — Alors il y a... il y a des normes, mais c'est pas des normes par rapport aux hommes, c'est des normes par rapport à la technique. Par exemple, on ne peut pas couler de béton en dessous de 5 degrés, on peut pas couler une chape en dessous de... en dessous de -5 degré (pour le béton), on peut pas couler des chapes en dessous de 5, peinture, dans ces eaux-là, 5, 10 degrés, ça dépend des peintures. Souvent, c'est limité plus par rapport à la technique que par rapport aux... typiquement les terrassiers, ils ont aucune limite. Eux ce qu'ils font c'est bouger de la terre et il y a des fois, ça m'est arrivé souvent sur un chantier, il y a eu deux hivers, il a fait genre -15, -20, il y avait une bise infernale, les mecs à -5, -10 ils étaient encore là, et quand c'est passé à -15, c'était invivable. Donc tout le monde est rentré chez lui.

*Mais c'est qui, qui décide ?*

**Nicolas** — C'est nous, ou leur chef.

*OK*

**Nicolas** — Au bout d'un moment, enfin, là, en l'occurrence, c'était eux qui avaient dit, « non, mais attend, nous on arrête » et nous on a dit « ouais, c'est clair arrêtez »... c'était plus possible de travailler dans ces conditions.

Voici donc, ici, un aperçu des conditions de travail sur un chantier en Suisse. Les sanitaires pour les ouvriers ne sont pas chauffés et sont, le plus souvent, des cabines de toilettes chimiques mobiles, sans aucun confort, ni désinfection continue au long de la journée. Les conditions de travail en cas de températures extrêmes ne dépendent pas d'une volonté de préservation du bien-être ou de la santé du travailleur, mais bien des conditions de travail possible des matériaux. Cela soulève également une question de dignité. Si les entreprises sont responsables des infrastructures qu'elles mettent à disposition de leurs employés (local chauffé pour les repas, toilettes décentes, accès à de l'eau courante) et que certaines n'estiment pas essentielle toute installation qui permettrait un minimum de confort et de qualité de travail pour ses employés, quel message l'entreprise passe-t-elle aux ouvriers et à ceux qui les encadrent ? Il me semble que nous sommes ici face à des questions de dignité et de considération humaine. Que signifie le fait qu'une entreprise estime qu'il n'est pas essentiel que ses employés aient besoin d'un minimum de confort pour travailler à l'extérieur et que toutes les personnes impliquées aient normalisé cet état de fait ? Comment un travailleur se sent-il lorsqu'il voit que des normes de confort différentiels coexistent dans le même espace ? Je reviens ici au lien entre virilité<sup>132</sup> et souffrance au travail (Dejours, 2000 ; Molinier, 2000b). Pascale Molinier parle de virilité défensive, qu'elle oppose à la masculinité créatrice. Ce qui sépare les deux, c'est l'existence ou non de conditions sociales et éthiques d'un travail créatif : « la virilité défensive est un produit des rapports de domination qui se forment contre l'expression des singularités » (2000, p. 34). Dans son étude sur les infirmières (Molinier, 2000a), elle montre que la féminité n'est pas une essence, mais un travail (2000b, 2000a). Par analogie et en paraphrasant quelque peu l'auteure, je dirai que pour les travailleurs sur les chantiers, la masculinité n'est pas une essence, mais un travail de construction collective quotidien. En effet, il a été montré que les hommes expriment leur souffrance au travail plutôt par des plaintes sur les conditions de travail, sur l'encadrement, sur des « dénonciations des lacunes et des incohérences de l'organisation du travail », ce qui leur permet de maintenir une « position de maîtrise affichée » (Molinier, 2000b, p. 28) et c'est ce que je retrouve sur les chantiers. La

---

<sup>132</sup> Je rejoins les propos de Pascale Molinier pour qui « la virilité désigne l'expression collective et individuelle de la domination masculine » (2000b, p. 26).

masculinité est une performance qui sert à sublimer de mauvaises conditions de travail et à maintenir une préservation de soi dans les relations entre hommes et femmes. La virilité « est une construction collective contre la souffrance » (Molinier, 2000b, p. 41) ; elle sert à mettre de la distance entre soi et des conditions de vulnérabilités psychiques ou physiques. La masculinité se construit dans un processus de recherche de dignité. La virilité est une performance contre le manque de dignité. Elle est un outil, non exclusif, de la masculinité et constitue une dimension importante de la construction de cette dignité ouvrière des chantiers (Lüdtke, 1991, 2016). La virilité se construit en compétition et en opposition avec les femmes. Elle fait sens au travail sur les chantiers et exclut femmes et hommes qui ne s’y plient pas, car ils menacent le bon déroulement du travail. La masculinité — comme nous allons le voir maintenant — elle, se construit plutôt en lien et en entente avec les femmes. Pour reprendre les catégories morales relevées au cours de ce travail, je dirai que pour se positionner et se faire voir comme un « bon travailleur », il faut savoir faire preuve de virilité et cette virilité implique de mettre à distance des conditions de souffrances au travail et de se distinguer de la catégorie « femme » qui elle n’est pas conçue comme capable de cet exploit. Néanmoins, en faisant cela et en ne remettant jamais en cause cette norme de virilité, ce sont aussi des compétences physiques, des compétences de résilience, d’endurance et de force qui sont effacées, oubliées. Mais comment revendiquer quelque chose qui va à l’encontre de ce qui est imposé et partagé comme naturel à un univers de travail et non pas construit et intégré comme tel ?

Le survol des conditions de travail des ouvriers de la construction que je viens d’opérer nous renseigne sur les « caractéristiques auxiliaires » (Hughes, 1993) attendues d’un·e ouvrier·ère de la construction. On attend de la personne qui occupe cette place qu’elle supporte des conditions de travail perçues comme menaçantes pour son intégrité corporelle et en fasse un atout en revendiquant une attitude virile dans des contextes et des situations appropriées. On attend qu’elle soit compétente, mais non qualifiée formellement. Ainsi, je dis que la glorification de cette attitude virile sert l’invisibilisation des conditions de travail, mais également des compétences détenues par les travailleurs de la construction non diplômés, qui sont aussi souvent plus âgés. En effet, considérer une attitude virile comme un atout essentiel pour une position professionnelle donnée, participe à occulter la richesse des savoir-faire empiriques et les compétences techniques acquises sur le terrain et nécessaires au métier. Les travailleurs non-diplômés, par leur expérience quotidienne, développent une expertise et une capacité d’adaptation remarquables et recherchées. En focalisant l’attention sur l’attitude au travail, on néglige la valeur de cette intelligence pratique, de cette connaissance des matériaux, des techniques et des processus de construction qui ne se réduit pas à une simple exécution des

tâches et qui n'est en rien liée à un genre masculin ou féminin. La faible présence des femmes dans la construction est donc en partie le reflet de cet aveuglement discursif sur les compétences et sur la valeur professionnelle de ceux et celles qui occupent ces positions. L'unanimité autour de ces normes et de ces catégories — qui sont imposées par une précarité de position et de place, puis intégrées afin de pouvoir se positionner dans cet univers extrêmement catégorisé, comme l'est celui du gros œuvre — limite toute contestation ou réforme.

### 3.6 La construction de dignité des hommes et le rôle qu'y occupent les femmes

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

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

**Jorge, machiniste** — Je vivais chez ma sœur, mais j'avais deux petits neveux, ils allaient à l'école. Quand j'avais du travail, je travaillais et quand il n'y avait pas de travail, eh bien, au lieu de les amener chez la nounou, je restais moi à m'occuper d'eux et j'aidais, bah ma sœur à la maison à faire le nettoyage, le ménage, laver la vaisselle, ils étaient... ils [sa sœur et son beau-frère] avaient une conciergerie à 30 %, c'est moi aussi qui m'en occupais, la plupart des choses. Entre-temps, j'ai connu une fille, qui est ma femme aujourd'hui, je suis resté en Suisse. [...] Après j'ai dû repartir pour faire l'armée au Portugal, je suis resté quatre mois, j'ai fait mon permis de conduire [...] et je suis revenu en Suisse, cette fois en enregistrant officiellement mon

entrée et j'ai eu droit aux papiers [de séjour], parce que [...] on a décidé de se marier [...] j'ai donc gagné directement, à l'époque, le permis B, parce que ma femme avait déjà le permis C.

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

Pour André, un grutier français, c'est également la rencontre avec sa future femme, une Suisseuse, qui l'a poussé à démissionner de son travail en France pour s'installer en Suisse.

**André, grutier** — Ma femme voulait rester ici, elle voulait pas venir en France. Moi j'ai dit je viens en Suisse, et puis voilà, et ça s'est fait comme ça. Je suis arrivé en Suisse, j'ai commencé à bosser dans l'horlogerie...

En intérim, dans l'horlogerie, André se lasse rapidement du bas salaire qu'il gagne ainsi que des conditions de travail qui l'obligent à travailler régulièrement de nuit et les samedis. Il se tourne alors vers les boîtes d'intérim de la construction et trouve rapidement un contrat temporaire comme grutier. Il est engagé en fixe quelques années plus tard. Lors de son récit, il parle spontanément de la tension constante qu'il vit au travail :

**André** — à la... au fait que je sois toujours concentré. C'est... comme je vous disais tout à l'heure, moi j'ai pas le droit à l'erreur, parce que en une fraction de seconde, je peux tuer un ouvrier, moi. Voilà, c'est ça. Chaque manœuvre est délicate, chaque... quand je vois pas, quand on me guide à la radio, quand on me dit stop, c'est stop, je dois pas continuer ou je dois pas... voilà, c'est... je suis tout le temps sur le qui-vive quoi, c'est très important,



c'est normal. Donc après le soir... c'est pas facile de se relâcher tout de suite comme ça, en deux minutes, quoi. Il y a quand même... tout ça qui reste dedans... et faut que ça sorte hein, quand même ! Non, non, j'ai du plaisir... déjà... rien que le fait de rentrer à la maison, de voir ma femme, mes enfants, déjà, ça, ça me fait du bien. J'ai passé un petit moment, là, avec ma petite famille, ça va déjà mieux, ça va bien. Et puis après, bah... surtout en été, en hiver, je fais un peu autrement, en été, bah, on va se faire un petit tour, une petite balade en forêt. On part avec le chien, ou moi avec mon fils, ou... faut que j'aille me balader dans la forêt. Ça, elle sait ma femme. Ou elle le voit. Elle me regarde : « tu veux aller faire un tour toi, hein ». [Il rigole]

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

### **La difficulté de faire reconnaître ses compétences : le cas d'André, un grutier français**

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

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

Son parcours prend un tournant lorsqu'il s'installe en Suisse après son mariage. Malgré son permis B<sup>133</sup> (sa femme est Suisse), sa transition vers le marché du travail suisse est marquée par une phase de déclassement. Il commence à travailler avec un contrat de placement temporaire dans l'horlogerie, en usine. Il est engagé au bout de trois mois, mais son salaire est très modeste, bien en deçà de ses qualifications. Il travaille la nuit et le samedi pour avoir un meilleur revenu. Cette expérience reflète une insertion précaire, caractéristiques des travailleurs migrants dont les compétences ne sont pas immédiatement reconnues et qui commencent souvent leur carrière en Suisse par des secteurs moins réglementés.

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

---

<sup>133</sup> Permis B : permis de séjour, valable cinq ans, renouvelable.

illustre la fragilité de la reconnaissance professionnelle pour ces ouvriers, même très qualifiés, où des connaissances tacites, basées sur l'expérience, restent conditionnées au maintien des performances physiques et à une ténacité psychologique. En effet, avant d'arriver à cette place, André fait de l'intérim pendant longtemps. Son salaire horaire est plus élevé, mais il doit aussi faire plus d'efforts pour être reconnu dans son travail et contacté pour davantage de contrats. C'est après son mariage que sa perspective change et qu'il se met à chercher « du fixe ». Il souligne l'incertitude des contrats temporaires, aléatoires, les possibles problèmes de santé liés à sa profession, la saisonnalité du travail.

Après son opération, les travaux au sol lui sont déconseillés. Il ne peut pas continuer à son poste. Il demande alors à se faire licencier<sup>134</sup> pour chercher du travail ailleurs. Son patron lui conseille le nom d'une agence de travail temporaire. Il reste trois semaines au chômage puis est placé dans une grande entreprise de construction et gestion de chantiers (une « entreprise sérieuse », « vu que j'étais un bon grutier ») pendant neuf mois comme temporaire, puis est engagé en fixe avec un contrat à durée indéterminée. C'est le contremaître qui le recommande auprès du directeur. Il y travaille depuis six ans au moment de l'entretien, mais continue à souffrir de problèmes de dos et d'arrêts maladie souvent longs.

André souligne que sa qualification et son expérience ne sont pas reconnues en Suisse. Sa classe de salaire ne correspond pas à celle d'un grutier avec un CFC et 15 ans d'expérience (qui est payé au même niveau qu'un chef d'équipe). André est militant syndical depuis plus de dix ans, ce qui reflète une tentative de réponse à cette sous-valorisation et aux inégalités qu'il perçoit autour de lui. Son métier (« toute la journée sur le qui-vive ») et sa situation lui causent une détresse psychologique que des balades régulières en forêt et le soutien familial n'arrivent pas à effacer. Le récit d'André illustre non seulement les défis que doivent affronter les migrants sur le marché du travail suisse, même s'ils maîtrisent la langue parlée sur le territoire, mais aussi une souffrance au travail qui va au-delà du physique. Le parcours d'André révèle une tension constante entre la valorisation tacite de ses compétences sur le terrain et leur dévalorisation structurelle. Il met en évidence les défis spécifiques aux migrants dans le gros œuvre, oscillant entre déclassement, précarité et résilience, dans un système où la reconnaissance formelle reste conditionnée à des normes difficiles à atteindre.

---

<sup>134</sup> André demande à se faire licencier pour avoir droit au chômage, car s'il quitte volontairement son emploi, il sera pénalisé par l'assurance chômage. Cette situation illustre les liens complexes que les ouvriers entretiennent avec leur direction, puisqu'en ne confrontant pas son employeur sur la situation (André doit éviter les travaux au sol, son poste requiert des travaux au sol. Soit il reste et il met en danger sa santé, soit il part. Aucune possibilité d'adaptation de son poste n'est suggérée), il gagne des points sur le marché de l'emploi puisque ce dernier le recommandera.

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

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

*J'espère que oui*

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

Les hommes (ici Bekim et son fils) sont donc ceux qui se sacrifient dans un effort commun pour une ascension sociale qui partirait des femmes, plus jeunes. Le travail est un lieu de souffrance où la femme n'a pas sa place. Lorsque les ouvriers évoquent les femmes, c'est donc également d'eux-mêmes qu'ils parlent, de leur humanité. Dans un contexte de tension omniprésente, la sphère domestique, privée, où apparaît la femme, semble fortement liée à une recherche d'équilibre et de dignité. Même lorsque l'on aborde les changements de mentalités sur le lieu de travail, les effets des attitudes au travail sur les attitudes domestiques sont soulignés, comme ici avec Nuno.

**Nuno** — T'as beaucoup de générations dans le chantier, hein. Et je pense que ces générations de chefs sont en train de finir, vraiment, les chefs

de l'époque où c'était... du *daï, daï, daï, daï* ! Tu réfléchis pas, mais il faut y aller, s'il faut travailler tous les jours jusqu'à 7 h du soir, tu travailles tous les jours jusqu'à 7 h du soir, ils arrivent pas à comprendre que t'as autre chose aujourd'hui dans la vie que le travail. [...] T'es quand même dans une vie... comment dire... plus active, après le travail. Tout le monde a quelque chose à faire, les gens... à l'époque, ils s'intéressaient moins à partager du temps avec les enfants qu'aujourd'hui. Aujourd'hui, je pense que... un chef, il sort du boulot, il va s'occuper de ses enfants, il va l'amener au foot, va... j'en sais rien... aller aux commissions avec sa femme et tout. Il y a 70 ans en arrière, les hommes ne faisaient pas ça. Ils travaillaient, ramenaient la paie et puis... la femme, elle se démerdait... toute seule, donc... Je pense, cette génération de chefs, maintenant, elle est finie. Maintenant, tu commences à voir des gars beaucoup plus compréhensifs, exigeants, toujours, c'est clair, c'est aussi leur boulot, mais beaucoup plus compréhensifs que... avec ce que t'as dans la vie de tous les jours.

Nuno évoque les changements récents des attitudes valorisées par les supérieurs hiérarchiques sur les chantiers et leur lien avec la revendication d'un équilibre plus juste entre la sphère privée et la sphère professionnelle. Le monde du travail et l'univers domestique sont présentés comme traditionnellement clairement opposés, mais également clairement genrés. Une modification des mœurs est soulevée et revendiquée par Nuno dans la sphère privée des travailleurs de sa génération. Néanmoins ce changement, ce début de remise en cause des normes de virilité, passe, selon Nuno, par « les chefs » puisque ce sont eux qui ont le pouvoir de dicter le rythme de travail et d'évaluer l'engagement des travailleurs. Nuno pointe ainsi un changement de mentalité où les hommes auraient aussi une place dans le monde domestique et ne seraient pas totalement dévoués et définis par le travail. Cependant, il dit aussi que ce changement d'attitude est intrinsèquement lié à l'attitude au travail et au rapport au travail des « chefs », car ce sont eux qui ont le pouvoir.

Le lien spontané entre attitude au travail et attitude « à la maison » n'est pas anodin, tout comme la présence des compagnes et des enfants dans les discours. Elle renvoie à une recherche de dignité et à une opposition quasi automatique dans l'univers symbolique des ouvriers entre les femmes, l'univers domestique et le travail. Ainsi, avoir une femme sur le chantier, c'est faire entrer l'univers domestique dans le travail et devoir repenser ou renégocier sa recherche de dignité. À l'image des femmes ouvrières interrogées par Beverley Skeggs (2015), qui

élaborent des formes de statuts et d'autorité morale en se représentant comme naturellement prédisposées à s'occuper des autres, les hommes ouvriers, souvent en situation de double précarité de position (situation de migration et sans qualification), se représentent disposés à travailler dans des conditions présentées comme difficiles. Ils parviennent ainsi à élaborer des formes de statuts qui leur confèrent des privilèges relatifs dans l'espace étudié (comme les Portugais des chantiers que nous avons vus dans le chapitre VI), des responsabilités (comme les ouvriers sans diplômes reconnus qui deviennent « chefs ») et une forme d'autorité morale (dignité masculine). Cette respectabilité des hommes se construit face à d'autres d'hommes, mais aussi face à d'autres femmes : les femmes sexualisées d'une part et les femmes protégées ou proches d'autre part. Elle n'est possible qu'avec l'existence de conditions de travail reconnues comme dangereuses et potentiellement dégradantes dans un contexte de compétition accrue.

J'ai déjà abordé cette idée: la virilité est avant tout une défense mobilisée contre la souffrance au travail. Une conduite virile est une conduite valorisée qui permet de justifier la violence (Dejours, 2000 ; Molinier, 2000b). Dans les métiers où les hommes sont majoritaires, la socialisation au travail passe par l'acceptation et l'apprentissage des normes viriles : « apprendre la virilité, revient à supporter les insultes, la rudesse, la peur, la pénibilité et la souffrance [...] Les collectifs de travail jouent un rôle déterminant dans ces apprentissages, en enseignant les savoir-faire, mais aussi en brandissant la menace de la non-reconnaissance au sein du groupe des hommes, et donc d'un déclassement de fait dans le groupe dominé des femmes » (Lamamra, 2011, p. 337). La virilité est une norme partagée qui place la catégorie homme au-dessus de la catégorie femme. Cette norme permet aux collectifs de travail de fonctionner en sublimant peur et souffrance au travail, tout en y trouvant la satisfaction et la dignité nécessaires à l'exercice du métier. La subjectivité du travail est un élément essentiel dans la production de sens donné à son existence au travail (Bajard et Perrenoud, 2014 ; Bourdieu, 2003). Les travailleurs de la construction revendiquent un savoir-faire, un savoir-être, une spécificité de métier, des gestes. On est, comme pour les artisans d'art, loin du « travailleur aliéné » (Bajard et Perrenoud, 2014, p. 110). Cependant, lorsque les codes de la virilité se confrontent à une situation de rapports hiérarchiques, ils desservent le travailleur et vont jusqu'à lui faire perdre sa place, comme avec l'histoire de Sophie et l'ouvrier qui l'a insultée. Les normes de virilité sont également remises en question dans la sphère privée, surtout chez les travailleurs plus jeunes. La virilité ne serait donc pas une stratégie défensive face à une place précaire, éprouvante, mais une tactique (Certeau, 2014) déployée dans des circonstances données qui peut donner lieu à des manifestations de violence symbolique

(Bourdieu, 2003). Ainsi, l'incorporation par les ouvriers des normes de virilité pour sublimer la souffrance au travail perpétue le discours d'une virilité nécessaire pour la gouvernance (Hughes, 1981) des chantiers où les compétences tacites ne sont pas formellement valorisées ni reconnues. Les conditions d'imposition de normes viriles ne sont possibles que parce que ces normes sont valorisées et reproduites par la gestion de personnel et les conditions de travail proposées. Les ouvriers n'ont pas de marge d'action (Thompson, 1988) pour changer cela, car ce serait aller contre leur intérêt, ce serait perdre un atout d'une place déjà précaire (Gallioz, 2009). Ils n'ont que peu de pouvoir.

Ce peu de pouvoir se reflète jusque dans la formation professionnelle. Nous le voyons en nous intéressant à d'autres métiers où les hommes sont également en majorité. Par exemple, lors de l'observation de la féminisation de la formation professionnelle d'un métier fortement masculin : le métier de la viande, Isabelle Zinn (2016, 2019) observe non pas une féminisation du métier dans son ensemble, mais une spécialisation de certaines tâches dirigées vers les femmes. Le « bon » boucher reste une figure masculine dans les représentations des professionnels : « L'arrivée de plus de femmes dans les métiers de la viande n'a [...] pas été accompagnée d'une interchangeabilité des individus au travail (Le Feuvre, 1999), mais renforce finalement une spécialisation fondée sur la différence supposée entre le féminin et le masculin » (Zinn, 2019, p. 66). Les conditions de travail, de réalisation de l'activité ont été repensées, certes, mais dans une optique de spécialisation sexuée des tâches. Ce type de solution est présentée par Everett Hughes comme une solution commune dans l'élaboration d'une ségrégation sociale, car il s'agit d'éloigner les nouveaux profils des situations les plus problématiques. Cela réduit ainsi la force des contradictions de statuts, mais ajoute des « nouvelles narrations à la superstructure de la ségrégation » (1993, p. 149 [traduction par L.G.]). Je rajouterai donc qu'il ne s'agit pas seulement d'une glorification de la figure masculine. Lorsque la spécialisation des tâches se fait du haut vers le bas, sans prise en compte des attentes ou d'une revendication de dignification (Lüdtke, 1991, 2016) des tâches et de la profession, elle valorise des normes de virilité qui sont, finalement, utiles au gouvernement du travail, en permettant de reproduire des positions dominées dans un contexte donné, qui ne sont, dès lors, pas remises en question (ou difficilement).

Être un homme sur un chantier renferme des réalités différentes. Nous avons pu en saisir quelques-unes ici. Être une femme sur un chantier, c'est être en minorité, mais pas forcément dans une position dominée. Nous l'avons vu avec les jeunes femmes conductrices de travaux qui jouissent d'une place ambiguë : ni complètement dominée ni complètement dominante.

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



## CONCLUSION GENERALE

Dans cette thèse, j'ai questionné les catégories morales dans le secteur de la construction et plus particulièrement dans le domaine du gros œuvre : quelles sont-elles et en quoi participent-elles à la pérennisation, la reproduction et l'acceptation d'un univers de travail organisé par la précarité de l'emploi, la dureté des conditions de travail et une faible reconnaissance des qualifications, qu'elles soient formelles ou issues de l'expérience ?

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

Toute une série de travaux visent à cartographier l'espace du chantier et les enjeux macrosociaux qu'il soulève. Ils se sont intéressés à son évolution sociohistorique et technique ainsi qu'aux formes de formations existantes et valorisées dans le secteur. Ils se sont penchés sur le caractère transnational du travail de chantier et ses implications pour le droit du travail, les pratiques de recrutement et la protection des droits sociaux des ouvriers. Ils ont également étudié les pratiques transnationales d'insertion professionnelle et les formes migratoires du travail. Les grandes questions qui se posent en sciences sociales lorsque l'on parle de construction et de chantier concernent la gestion de la main-d'œuvre et les questions de sa corporalité ; l'organisation de la production ; les rapports de pouvoirs ; la stratification par sexe et nationalité ou ethnie des ouvriers ; les conditions de travail. L'apport de cette thèse est l'investissement de la dimension morale et culturelle de l'espace social des chantiers. C'est pourquoi je me suis intéressée aux représentations au travail et des travailleurs et des travailleuses selon la place occupée sur le lieu de travail et à leur structuration. Pour ce faire, j'ai utilisé des concepts théoriques ouverts (une boîte à outils théoriques, si je puis dire) et j'ai élaboré une méthodologie que l'on peut qualifier d'abductive.

J'ai commencé par expliquer le cadre qui structure ce terrain : les politiques de l'emploi et une industrie fortement touchée par les fluctuations de l'emploi. J'ai montré que ce cadre est porteur d'un discours sur l'emploi et je me suis intéressée à la façon dont les personnes qui évoluent au sein de ce cadre réinterprètent ce discours de façon qu'il prenne sens dans leur quotidien au travail. Ce que j'ai découvert, c'est que dans un contexte de valorisation de l'emploi et de différenciation institutionnelle entre chômeur et travailleur salarié au sein d'une industrie touchée par le chômage de façon régulière et cyclique, le risque d'inactivité s'est retrouvé délégué au secteur des services et aux travailleurs eux-mêmes. Dans la pratique, ces discours sur le statut en emploi se traduisent en trois catégories morales. Il s'agit du « bon » travailleur, du travailleur « temporaire » et du « chômeur ». Ces catégories forment un métadiscours classificatoire sur les façons d'être au travail et vis-à-vis de l'emploi. Elles ont un effet sur les pratiques en venant justifier les classements opérés entre travailleurs dans l'univers moral du travail sur les chantiers. Elles sont des instruments de pouvoir et de domination et participent à naturaliser des rapports de force inégaux. En effet, elles sont différemment mobilisées selon la position sociale ainsi que selon la position occupée dans l'espace étudié. Les personnes qui ont le pouvoir d'engager les énoncent et en adaptent les dimensions. Ces dimensions renvoient à un capital culturel attendu selon la place proposée : reconnaissance de la tâche, attitude positive vis-à-vis du travail, attitude investie, engagée et non revendicative. Les personnes engagées possèdent ce capital et se positionnent au quotidien vis-à-vis de ces catégories. Les personnes qui cherchent à se faire engager sont enjointes à se positionner moralement par rapport à ces catégories et ce capital attendu. Cela afin d'être perçues et se percevoir comme des travailleuses et des travailleurs qu'il vaut la peine d'embaucher.

J'ai ensuite relevé que sur les chantiers suisses, dans les propos des personnes qui y travaillent, je retrouve souvent la référence à une nationalité comme s'il s'agissait d'une qualification en soi. L'exemple des travailleurs portugais décrit dans le chapitre VI en est une illustration. En Suisse, un tiers des maçons est d'origine portugaise. Il n'existe pas au Portugal de formation particulièrement orientée vers la maçonnerie ni de savoir-faire plus développé que dans un autre pays au même niveau d'industrialisation. En revanche, il existe une tendance — du moins européenne — vers la fragmentation des collectifs de travail induite par l'usage de la sous-traitance en cascade, vers la compression des coûts, vers l'augmentation des besoins de profits et vers un fonctionnement cyclique de crise. Tout cela pousse les agents du secteur à s'adapter au mieux aux conditions fluctuantes de production, afin de garantir une efficacité au travail qui assure un niveau de production satisfaisant. Il est question, ici, d'une structure de production difficilement « taylorisable » (Duc, 2002) qui valorise « les temps de coordination »

et la « gestion des interfaces » (Duc, 2002), d'une structure orientée et adaptée à la nature d'un marché marqué par un rythme cyclique, d'une structure qui reproduit des valeurs et des attitudes pour assurer sa cohésion. Cette efficacité, dans un contexte comme le travail de chantier, où la flexibilité et la souplesse sont maîtres, pousse à réinventer des formes de coopération efficaces, qui font sens et qui s'ancrent dans le quotidien. Le sentiment d'appartenance ethnique ou nationale en est une. Ainsi, lorsque l'on parle de « Portugais », d'« Albanais », d'« Italiens » ou de tout autre « groupe » dans le cadre de la construction, c'est d'abord un rapport au travail qui est mis en avant. Dans ce contexte, il s'agit de contraintes organisationnelles, dictées par une production industrielle, qui sont optimisées, grâce à des rapports de confiance créés au sein d'un groupe d'individus qui — par leurs pratiques de sociabilités et leurs dispositions (migratoires, professionnelles, sexuelles) — se prêtent particulièrement à des enjeux d'appartenance liés à une efficacité au travail. D'autre part, j'ai également observé que l'importance, pour l'avancement du chantier, du rapport des travailleurs entre eux, ne repose pas principalement sur la qualité de ces rapports, mais plutôt sur le besoin de garder la face dans un contexte de rapport de force constant dû à une insécurité de position, liée à l'état de migration et au contrôle social engendré par la présence de collaborateurs avec qui ils entretiennent des liens plus ou moins forts. Je conclus donc que l'engagement de personnel répond à une recherche d'équilibre entre le rendement au travail et le rapport des employés entre eux et que l'embauche par cooptation est un moyen efficace pour y arriver. En effet, en intégrant des liens forts dans l'entreprise, on s'assure une confiance et une loyauté des travailleurs envers l'entreprise, car les liens au travail se mélangent, s'imbriquent et interagissent avec les liens hors travail. Aussi, les différentes compétences développées par ces collaborations au travail ne sont absolument pas reconnues. Elles sont invisibilisées par un discours sur la naturalisation par l'ethnicisation des compétences.

Pour finir, j'ai observé qu'être une femme sur un chantier, c'est être en minorité, mais pas forcément dans une position dominée. Nous l'avons vu avec les femmes conductrices de travaux qui jouissent d'une place ambiguë : ni complètement dominée ni complètement dominante. C'est l'appartenance à la catégorie femme qui sème le trouble, car c'est une catégorie qui est fortement liée à un corps sexualisé, mais surtout ostracisé. Et c'est là que nous voyons que le corps est d'abord social. Les catégories auxquelles l'on associe un corps sont posées a posteriori. La catégorie femme est d'abord une position sociale, ensuite un corps sur lequel on prend position. Les corps sont impliqués dans des pratiques discursives qui les produisent et les régulent (Butler, 2005). Le corps d'un homme ouvrier est construit dans les discours comme naturellement résistant, mais nous avons vu qu'il ne l'est pas. Le nombre élevé

d'accidents, de rentes d'invalidité et de morts au travail en témoignent. Les normes virilistes viennent sublimer cet état de fait et permettre au travail de se faire, malgré tout, avec un sentiment de dignité (Lüdtke, 1991, 2016). De la même façon, le corps de la femme n'est pas naturellement exclu des chantiers. Sa présence vient remettre en question un ordre établi, demande une renégociation des normes conventionnelles de genre, une valorisation des compétences et des conditions de travail, ainsi qu'un changement dans le discours dominant sur l'idée de qualification.

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

Il serait intéressant de se pencher dorénavant sur la manière dont ces catégories sont reconnues et partagées par les membres d'un même groupe, ainsi que sur la façon dont elles peuvent être renégociées. De plus, une des limitations de ce travail est de s'être occupé de la face visible du travail. Ses coulisses, notamment les dimensions ayant un lien avec le travail au noir, n'ont pas pu être étudiées dans le cadre de cette thèse et représentent un défi qu'il serait également intéressant de relever par la suite.

## Ouvrages, articles et documents scientifiques

- Accardo, A. (2006). *Introduction à une sociologie critique : Lire Pierre Bourdieu*. Agone.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender et society*, 4(2), 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Ackermann, E., et Moser-Brossy, D. (2007). *Évolution des effectifs des syndicats en 2006*. Union Syndicale Suisse (USS).  
[https://www.uss.ch/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/Dossier/Dossier\\_50\\_Evolution\\_effectifs.pdf](https://www.uss.ch/fileadmin/user_upload/Dokumente/Dossier/Dossier_50_Evolution_effectifs.pdf), consulté en avril 2023.
- Afonso, A. (2005). When the export of social problems is no longer possible: Immigration policies and unemployment in Switzerland. *Social Policy & Administration*, 39(6), 653-668.
- Afonso, A. (2006). Les métamorphoses de l'étranger utile. Internationalisation et politique d'immigration dans la Suisse du tournant néolibéral. *A contrario*, 4(1), 99-116.
- Amable, B. (2003). *The diversity of modern capitalism*. Oxford University Press.
- Anderson, B. (2006). *Imagined communities*. Verso.
- Avril, C., Cartier, M., et Siblot, Y. (2019). Saisir les dynamiques de genre en milieu populaire depuis la scène du travail subalterne : Introduction. *Sociologie du travail*, 61(3). <https://doi.org/10.4000/sdt.21148>
- Bajard, F., et Perrenoud, M. (2014). « Ça n'a pas de prix » : Diversité des modes de rétribution du travail des artisans d'art. *Sociétés contemporaines*, 91(3), 93-116.  
<https://doi.org/10.3917/soco.091.0093>
- Baraud, A., Galhano, L., et Hobeika, P. (2022). On the borders of class analysis: Questioning the demarcation of economic activity. In *Class Boundaries in Europe*. Routledge. 236-253.
- Barnetta, I., et Gerber, D. (2011). Entwicklung des Schweizer Immobilienmarktes Und die Rolle des Staates. *Die Volkswirtschaft*, 1 mai, 54-58.  
<https://dievolkswirtschaft.ch/de/2011/05/barnetta/>, consulté en mars 2024
- Barth, F. (1969), *Ethnic groups and boundaries: The social organization of cultural difference*, London: Allen & Unwin.
- BASS, Büro für arbeits-und sozialpolitische Studien. (2006). Étrangers, étrangères, chômage et assurance-chômage. *Politique du marché du travail*, 10(16). Publication du SECO
- Baumberger, D. (2021). Les conventions collectives de travail résistent au changement structurel. *La Vie économique*. 2 juillet, 41-43.  
<https://dievolkswirtschaft.ch/fr/2021/07/les-conventions-collectives-de-travail-resistent-au-changement-structurel/>, consulté en avril 2022
- Barron, P., Bory, A., Chauvin, S., Jounin, N., & Tourette, L. (2016). State categories and labour protest: migrant workers and the fight for legal status in France. *Work, Employment and Society*, 30(4), 631-648.  
<https://doi.org/10.1177/0950017016631451>
- Beaud, S., et Pialoux, M. (1999). *Retour sur la condition ouvrière : Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*. Fayard.
- Berntsen, L. (2016). Reworking labour practices : On the agency of unorganized mobile

- migrant construction workers. *Work, Employment and Society*, 30(3), 472-488.  
<https://doi.org/10.1177/0950017015617687>
- Bird, M., Halter, F. A., Zellweger, T. M., Kissling Streuli, S., Andric, M., Christen, A., Gachet, E., et Schenk, R. (2016). *La succession d'entreprise dans la pratique. Le défi du changement de génération*, Crédit Suisse Economic Research  
<https://www.alexandria.unisg.ch/entities/publication/8135d2b7-db62-4be5-841e-1b50686c84bf/details>, consulté le 15 avril 2023
- Blumer, H. (1954). What is Wrong with Social Theory? *American Sociological Review*, 19(1), 3-10. <https://doi.org/10.2307/2088165>
- Boltanski, L., et Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Gallimard.
- Bolzmann, C., et Tabin, J.-P. (2020). Statut d'étranger et aide sociale. In J.-M. Bonvin, V. Hugentobler, C. Knöpfel, P. Maeder et U. Tecklenburg (dir.), *Dictionnaire de politique sociale suisse*. Seismo.
- Bosch, G. (2012). Building chaos or Cooperation – Scenarios of the future development of the construction industry. *CLR News, Construction in the year 2020*, 4, 15-20.
- Bosch, G., et Philips, P. (2003). *Building chaos: An international comparison of deregulation in the construction industry*. Routledge.
- Bourdieu, P. (1980). *Le sens pratique*. Paris: Ed. de minuit.
- Bourdieu, P. (1984). Espace social et genèse des « classes ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, 52(1), 3-14.
- Bourdieu, P. (2003). *Méditations pascaliennes*. Éditions du Seuil.
- Bourdieu, P. et Passeron, J.-C. (2012). *Les héritiers : les étudiants et la culture*. Paris: Les Ed. de Minuit
- Bonvin, J.-M., et Cianferoni, N. (2013). La fabrique du compromis sur le marché du travail suisse. Évolutions et défis actuels. In *Négociations*, 20(2), 59-71.
- Bowen, G. A. (2006). Grounded Theory and Sensitizing Concepts. *International Journal of Qualitative Methods*, 5(3), 12-23. <https://doi.org/10.1177/160940690600500304>
- Bühlmann, F. et Ménard, B. (2023). Les habits neufs du capitalisme suisse : comment la financiarisation transforme les entreprises. in Sainsaulieu, I., & Leresche, J. P. (2023). *C'est qui ton chef?!. Sociologie du leadership en Suisse*. PPUR Presses Polytechniques.
- Bureau International du Travail (OIT). (2023). *La fixation des salaires par le biais de la négociation collective : Tour d'horizon*. Genève: OIT.  
[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms\\_886989.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_886989.pdf), consulté en avril 2022.
- Butler, J. (2005). *Trouble dans le genre : (Gender trouble) : Pour un féminisme de la subversion*. La Découverte.
- Byrne, J., Clarke, L., et Van Der Meer, M. (2005). Gender and ethnic minority exclusion from skilled occupations in construction: A Western European comparison. *Construction Management and Economics*, 23(10), 1025-1034. <https://doi.org/10.1080/01446190500310759>
- Campinos-Dubernet, M. (1984). La rationalisation du travail dans le BTP : Un exemple des limites du taylorisme orthodoxe. *Formation Emploi*, 6(1), 79-89.  
<https://doi.org/10.3406/forem.1984.1077>

- Campinos-Dubernet, M., et Grando, J.-M. (1984). Le BTP de 1945 à 1980 : Les évolutions progressives des conditions d'emploi et de travail. *Formation Emploi*, 6(1), 25-34. <https://doi.org/10.3406/forem.1984.1071>
- Campinos-Dubernet, M., et Grando, J.-M. (1988). Formation professionnelle ouvrière : Trois modèles européens. *Formation Emploi*, 22(1), 5-29. <https://doi.org/10.3406/forem.1988.1248>
- Caro, E., Berntsen, L., Lillie, N., et Wagner, I. (2015). Posted Migration and Segregation in the European Construction Sector. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(10), 1600-1620. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1015406>
- Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale : Une chronique du salariat*. Fayard.
- Castel, R. (1998). La société malade du travail. *Emploi. Sécurité zéro?*. In C. Golay (éd.), *Actes des conférences et tables rondes organisées par l'Université ouvrière de Genève et le Collège du travail à l'occasion de la venue de l'exposition « Travaille qui peut »*. Collège du Travail, Genève.
- Castel, R., et Haroche, C. (2001). *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi. Entretiens sur la construction de l'individu moderne*. Fayard.
- Canton de Vaud, Service de l'emploi, Statistique Vaud, *Bulletin mensuel du marché du travail, Situation du marché du travail dans le canton de Vaud à fin février 2016*. <https://www.vd.ch/economie/prestations-de-la-direction-generale-de-lemploi-et-du-marche-du-travail-dgem/statistiques-du-chomage>, consulté le 3 avril 2016  
<https://www.vd.ch/dfa/statistique-vaud>, consulté le 25 mai 2024
- Certeau, M. de. (2014). *L'invention du quotidien / I, Arts de faire*. Gallimard.
- Chauvin, S., Garcés-Mascareñas, B., et Kraler, A. (2013). Working for Legality: Employment and Migrant Regularization in Europe. *International Migration*, 51(6), 118–131. <https://doi.org/10.1111/imig.12109>
- Chauvin, S., Le Courant, S., et Tourette, L. (2021). Le travail de l'irrégularité. Les migrant·e·s sans papiers et l'économie morale de l'emploi. *Revue européenne des migrations internationales*, 37(1 et 2), 139-161.
- Commission fédérale pour les questions de migration (CFM). (2013). *Séjours temporaires pour activité lucrative en Suisse*. <https://www.news.admin.ch/newsd/message/attachments/81755.pdf>, consulté en mai 2016.
- Cortesi, S., et Imdorf, C. (2013). Le certificat fédéral de capacité en Suisse—Quelles significations sociales pour un diplôme hétérogène? *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs, Hors-série n° 4*, 91-108.
- Cremers, J. (2011). *In Search of Cheap Labour in Europe: Working and Living Conditions of Posted Workers*. International Books.
- Cremers, J. (2022). Invisible but not unlimited – migrant workers and their working and living conditions. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 28(2), 285-289. <https://doi.org/10.1177/10242589221089819>
- Cremers, J., et Donders, P. (2004). *The Free Movement of Workers in the European Union: Directive 96/71/EC on the Posting of Workers Within the Framework of the Provision of Services; Its Implementation, Practical Application and Operation*. CLR/Reed Business Information, Vol. 4.
- Cremers, Jan, et Janssen, J. (2006). *Shifting employment. Undeclared labour in construction*.

CLR Studies/International Books, Vol. 5.

Dalibert, M. (2018). Les masculinités ethnoracialisées des rappeur·se·s dans la presse. *Mouvements*, 4, 22-28. <https://doi.org/10.3917/mouv.096.0022>

David, T., Mach, A., Lüpold, M., & Schnyder, G. (2015). *De la « forteresse des Alpes » à la valeur actionnariale : histoire de la gouvernance d'entreprise suisse (1880-2010)*. Zürich: Seismo.

Dejours, C. (2000). Différence anatomique et reconnaissance du réel dans le travail. *Les Cahiers du Genre*, 29(1), 101-125. <https://doi.org/10.3406/genre.2000.1138>

Deloitte. (2022). *GPoC 2021. Global Powers of Construction*. Deloitte Spain. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/de/Documents/energy-resources/Deloitte-Global-Powers-of-Construction-2021.pdf>, consulté en avril 2022.

Delon, M. (2019) . Des « Blancs honoraires » ? Les trajectoires sociales des Portugais et de leurs descendants en France. *Actes de la recherche en sciences sociales*, N° 228(3), 4-28. <https://doi.org/10.3917/arss.228.0004>

Demazière, D. (2006). *Sociologie des chômeurs*. La Découverte.

Demazière, D., et Dubar, C. (1997). E. C. Hughes, initiateur et précurseur critique de la Grounded Theory. *Sociétés contemporaines*, 27(1), 49-55. <https://doi.org/10.3406/socco.1997.1457>

Denave, S., et Renard, F. (2019). Des corps en apprentissage. Effets de classe et de genre dans les métiers de l'automobile et de la coiffure: *Nouvelles Questions Féministes*, 38(2), 68-84. <https://doi.org/10.3917/nqf.382.0068>

Deppierraz, R. (2023). *Résiliation du contrat d'apprentissage, réentrée, statut de certification. Résultats pour la formation professionnelle initiale duale (AFP et CFC), édition 2023*. OFS <https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/29645528>, consulté en avril 2023

Duc, M. (2002). *Le travail en chantier*. Octares Éditions.

Eichenberger, P. (2016). *Mainmise sur l'État social : Mobilisation patronale et caisses de compensation en Suisse (1908-1960)*. Alphil-Presses universitaires suisses.

Eichenberger, P., et Mach, A. (2011). Organized capital and coordinated market economy: Swiss business interest associations between socio-economic regulation and political influence. In C. Trampusch et A. Mach (Éds.), *Switzerland in Europe*. Routledge.

Elias, N. (2018). *La société des individus*. Pocket.

Esping-Andersen, G., (2007). *Les trois mondes de l'Etat-providence : Essai sur le capitalisme moderne*. Presses Universitaires de France - PUF.

Fibbi, R. (2010). *Les Portugais en Suisse*. distrib.: OFCL, Diffusion des publications fédérales.

Fibbi, R., Mugglin, L., Iannello, L., Bregoli, A., Wanner, P., Ruedin, D., Efonayi-Mäder, D., et Marques, M. (2023). « *Que des locataires !* » : *Participation politique des résident·e·s espagnols et portugais à Genève et Neuchâtel*. Université de Neuchâtel - Swiss Forum for Migration and Population Studies (SFM). <https://doi.org/10.35662/unine-sfmstudies-83>

Fidolini, V. (2019). L'hétéronormativité. In Fondation Copernic (dir.), *Manuel indocile de sciences sociales*. La Découverte; <https://doi.org/10.3917/dec.coper.2019.01.0798>

Fillieule, O., Monney, V., Rayner, H., et Blanchard, P. (2019). *Le métier et la vocation de syndicaliste : L'enquête suisse*. Antipodes.



- Flückiger Y. (1998). The labour market in Switzerland: the end of a special case?, in *International Journal of Manpower*. vol. 19. no 6. 369-395
- Flückiger, Y. (1999). Les conséquences des mutations de l'emploi pour le financement des assurances sociales. In M.-H. Soulet, *Le travail, nouvelle question sociale*, 10. Éditions Universitaires.
- Flückiger, Y. (2005). Le changement du contexte économique international et les transformations du marché du travail. In H. Mahnig (dir.), *Histoire de la politique de migration, d'asile et d'intégration en Suisse depuis 1948*. Seismo.
- Flückiger, Y., et Ramirez, J. (2003). Positions hiérarchiques et ségrégation par origine en Suisse. In H.-R. Wicker, R. Fibbi, et W. Haug (Éds.), *Les migrations et la Suisse. Résultats du Programme national de recherche « Migrations et relations interculturelles »*. Seismo.
- Forde, C., MacKenzie, R., Ciupijus, Z., et Alberti, G. (2015). Understanding the connections between temporary employment agencies and migration. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 31(4).
- Forde, C., MacKenzie, R., et Robinson, A. (2008). Help wanted? Employers' use of temporary agencies in the UK construction industry. *Employee Relations*, 30(6), 679-698.  
<https://doi.org/10.1108/01425450810910055>
- Foucault, M. (1975). *Surveiller et Punir : Naissance de La Prison*. Paris : Gallimard.
- Galhano, L. (2009). *Elèves portugais, écoles suisses : Entre malaises et incompréhensions : Analyse d'un phénomène en mutation*. Université de Genève Faculté des sciences économiques et sociales.
- Galhano, L. (2020). Nacionalidade e recrutamento: O caso dos operários portugueses no setor da Construção na Suíça francófona. In Pereira, V.B.(org.), *Em (Re)Construção: elementos para uma sociologia da atividade na indústria da construção em Portugal*. Porto: Universidade do Porto. Faculdade de Letras.
- Gallie, D. (2004). *Resisting marginalization unemployment experience and social policy in the European Union*. Oxford University Press.
- Gallioz, S. (2006a). *Des femmes dans les entreprises du bâtiment : Une innovation en clair-obscur*. Thèse de doctorat. Université d'Evry-Val d'Essone
- Gallioz, S. (2006b). Force physique et féminisation des métiers du bâtiment: *Travail, genre et sociétés*, 16(2), 97-114. <https://doi.org/10.3917/tgs.016.0097>
- Gallioz, S. (2007). La féminisation des entreprises du bâtiment : Le jeu paradoxal des stéréotypes de sexe. *Sociologies pratiques*, 14(1), 31-44.  
<https://doi.org/10.3917/sopr.014.0031>
- Gallioz, S. (2009). La féminisation dans les entreprises du bâtiment : Une normalisation sociale des comportements ouvriers masculins ? *Cahiers du Genre*, 47(2), 55-75.  
<https://doi.org/10.3917/cdge.047.0055>
- Geerolf, F. (2011). Une économie des bulles immobilières. *Regards croisés sur l'économie*, 9, 36-45. <https://doi.org/10.3917/rce.009.0036>
- Ghasarian, C. (1999). La « vanne » et la « pression » : Ethnographie d'un chantier de la région de Marseille. *Ethnologie française*, 29, 599.
- Ghasarian, C. (2001). *Tensions et résistances. Une ethnographie des chantiers en France*, Collection Applications de l'Anthropologie, Octares Editions.

- Gianettoni, L., Guilley, E., Blondé, J., Déjussel, M., Foretay, T., et Gross, D. (2023). Les parcours de formation professionnelle au prisme du sexisme et de l'homophobie : Lavinia Gianettoni [et al.]; Premier rapport de recherche Novembre 2023. *LIVES Working Paper*, 99. <http://dx.doi.org/10.12682/lives.2296-1658.2023.99>
- Gianettoni, L., Simon-Vermot, P., et Gauthier, J.-A. (2010). Orientations professionnelles atypiques : Transgression des normes de genre et effets identitaires. *Revue française de pédagogie*, 173, 41-50. <https://doi.org/10.4000/rfp.2535>
- Glaser, B., et Strauss, A. (2017). *Discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Routledge.
- Goffman, E. (1963). *Stigma; notes on the management of spoiled identity*. Prentice-Hall.
- Goffman, E. (1986). *Frame analysis*. Northeastern University Press edition.
- Goffman, E. (2008). *Les rites d'interaction*. Les Editions de Minuit.
- Goffman, E. (2015). *La mise en scène de la vie quotidienne. 1. La présentation de soi*. Les Éditions de Minuit.
- Gordon, J., et Campinos-Dubernet, M. (1988). Grande-Bretagne : La mise en cause du système des métiers ? *Formation Emploi*, 22(1), 58-82. <https://doi.org/10.3406/forem.1988.1251>
- Granovetter, M. S. (1974). *Getting a job; a study of contacts and careers*. Harvard University Press.
- Granovetter, M. S. (2000). *Le marché autrement : Les réseaux dans l'économie*. Desclée de Brouwer.
- Granovetter, M. S. (2003). La sociologie économique des entreprises et des entrepreneurs (traduction d'Ashveen Peerbaye et Pierre-Paul Zaliol). *TT Terrains & Travaux: Cahiers du département de Sciences Sociales de l'ENS de Cachan*, 4(1), 167-206.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*. 78(6), 1360-1380.
- Guillaumin, C. (1992). *Sexe, race et pratique du pouvoir : L'idée de nature*. Côté-femmes.
- Hallée, Y., et Garneau, J. M. É. (2019). L'abduction comme mode d'inférence et méthode de recherche : De l'origine à aujourd'hui. *Recherches qualitatives*, 38(1), 124. <https://doi.org/10.7202/1059651ar>
- Handelszeitung Top-500-Listen. (2021). *Top 500- Die grössten Unternehmen in der Schweiz und in Liechtenstein 2020*. Ringier Axel Springer Schweiz AG.
- Haug, W., et Wanner, P. (2005). *Migrants et marché du travail : Compétences et insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère en Suisse* (Vol. 6). Office fédéral de la statistique. [https://www.unine.ch/files/live/sites/sfm/files/shared/pub/o/o\\_41.pdf](https://www.unine.ch/files/live/sites/sfm/files/shared/pub/o/o_41.pdf), consulté en mai 2024
- Hirata, H., et Kergoat, D. (2017). Rapports sociaux de sexe et psychopathologie du travail. *Travailler*, 37(1), 163. <https://doi.org/10.3917/trav.037.0163>
- Hirata, H., et Rogerat, C. (1988). Technologie, qualification et division sexuelle du travail. *Revue Française de Sociologie*, 29(1), 171. <https://doi.org/10.2307/3321891>
- Hughes, E. C. (1962). Good people and dirty work. *Social problems*, 10(1), 3-11.
- Hughes, E. C. (1981). *Men and their work*. Greenwood Press.
- Hughes, E. C. (1993). *The sociological eye: Selected papers*. Transaction Books.

- Hughes, E. C. (1996). Le drame social du travail. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 115(1), 94-99. <https://doi.org/10.3406/arss.1996.3207>
- Imdorf, C., et Lendaro, A. (2012). The use of ethnicity in recruiting domestic labour : A case study on French placement agencies in the care sector. *Employee Relations*, 34, 613-627.
- Jollien, D. (2012). *Dictionnaire du maçon*. Monographic SA.
- Jones, B., et Wood, S. (1984). Qualifications tacites, division du travail et nouvelles technologies. *Sociologie du travail*, 4, 407-421.
- Jounin, N. (2004). L'ethnicisation en chantiers. Reconstructions des statuts par l'éthnique en milieu de travail. *Revue européenne des migrations internationales [En ligne]*, 20(3). <https://doi.org/10.4000/remi.2025>
- Jounin, N. (2006a). La sécurité au travail accaparée par les directions : Quand les ouvriers du bâtiment affrontent clandestinement le danger. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 165(5), 72-91. <https://doi.org/10.3917/arss.165.0072>
- Jounin, N. (2006b). Les travailleurs immigrés du bâtiment entre discrimination et précarité. L'exemple d'une activité externalisée : Le ferrailage. *La Revue de l'Ires*, 50(1), 3-25. <https://doi.org/10.3917/rqli.050.0003>
- Jounin, N. (2006c). *Loyautés incertaines les travailleurs du bâtiment entre discrimination et précarité*. Thèse de doctorat. Université de Paris 7.
- Jounin, N. (2008a). *Chantier interdit au public : Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*. La Découverte.
- Jounin, N. (2008b). Humiliations ordinaires et contestations silencieuses : La situation des travailleurs précaires des chantiers. *Sociétés contemporaines*, 70(2), 25-43. <https://doi.org/10.3917/soco.070.0025>
- Katz, J. (2007). *The invention of heterosexuality*. University of Chicago Press.
- Kaufmann, P., et Körber, A. (2007). L'industrie suisse de la construction : Évolution cyclique et problèmes structurels. *La Vie économique*. 1 novembre, 36-40. <https://dievolkswirtschaft.ch/fr/2007/11/koerber-2/>, consulté le 27 avril 2022
- Kelley, C. (2017). Building power: how organized labor is shaping industrial relations in the changing Swiss construction industry. Université de Zurich <https://doi.org/10.5167/uzh-204919>
- Lalivé d'Épinay, C. (1994). Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours. In M. De Coster et F. Pichault, *Traité de sociologie du travail*. Éditions De Boeck.
- Lamamra, N. (2011). La formation professionnelle en alternance, un lieu de transmission des normes de genre? *Psychologie du Travail et des Organisations*, 17(4), 330-345. [https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30106-6](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30106-6)
- Lamamra, N., Fassa, F., et Chaponnière, M. (2014). Formation professionnelle : L'apprentissage des normes de genre. *Nouvelles Questions Féministes*, 33(1), 8-14. <https://doi.org/10.3917/nqf.331.0008>
- Lamamra, N., Hertz, E., Messant, F., et Roux, P. (2019). Discipliner les corps dans des métiers de production et de service. *Nouvelles Questions Féministes*, 38(2), 6-15. <https://doi.org/10.3917/nqf.382.0006>
- Lamamra, N., et Moreau, G. (2016). Le Certificat fédéral de capacité : La fin d'une centralité ? *Formation emploi*, 133, 101-120. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.4661>

- Lamont, M. (1992). *Money, morals, and manners: The culture of the French and the American upper-middle class*. University of Chicago Press.
- Lamont, M., et Molnár, V. (2002). The Study of Boundaries in the Social Sciences. *Annual Review of Sociology*, 28, 167-195.
- Laranjo Marques, J. C. (2008). *Os portugueses na Suíça: Migrantes europeus*. Imprensa de Ciências Sociais.
- Leamer, E. E. (2008). *Macroeconomic patterns and stories*. Springer Science & Business Media.
- Leamer, E. E. (2015). Housing Really Is the Business Cycle: What Survives the Lessons of 2008–09? *Journal of Money, Credit and Banking*, 47(S1), 43-50.  
<https://doi.org/10.1111/jmcb.12189>
- Lechien, M.-H., & Siblot, Y. (2019). « Eux/nous/ils » ? Sociabilités et contacts sociaux en milieu populaire. *Sociologie*, 10(1).  
<http://journals.openedition.org/sociologie/4749>
- Lendaro, A., et Imdorf, C. (2012). The use of ethnicity in recruiting domestic labour: A case study of French placement agencies in the care sector. *Employee Relations*, 34(6), 613-627.  
<https://doi.org/10.1108/01425451211267919>
- Levitt, P., et Schiller, N. G. (2004). Conceptualizing Simultaneity: A Transnational Social Field Perspective on Society. *International Migration Review*, 38(3), 1002-1039.  
<https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2004.tb00227.x>
- Lüdtke, A. (1991). La domination au quotidien. « Sens de soi » et individualité des travailleurs en Allemagne avant et après 1933. *Politix*, 4(13), 68-78.  
<https://doi.org/10.3406/polix.1991.1439>
- Lüdtke, A. (2016). La domination comme pratique sociale: *Sociétés contemporaines*, 99-100(3), 17-63. <https://doi.org/10.3917/soco.099.0017>
- Luhmann, N. (2001). Confiance et familiarité : Problèmes et alternatives. *Réseaux*, 108(4), 15-35. <https://doi.org/10.3917/res.108.0015>
- Luhmann, N. (2006). *La confiance : Un mécanisme de réduction de la complexité sociale*. Economica.
- Lüthi, C. (2015). Construction (industrie). In: *Dictionnaire historique de la Suisse (DHS)*, version du 22.07.2015, traduit de l'allemand. <https://hls-dhs-dss.ch/fr/articles/041548/2015-07-22/>, consulté le 26.05.2024.
- Mach, A., Schnyder, G., David, T., et Lüpold, M. (2006). Transformations de l'autorégulation et nouvelles régulations publiques en matière de gouvernement d'entreprise en Suisse (1985-2002). *Swiss Political Science Review*, 12(1), 1-32.
- Mach, A., et Trampusch, C. (2011). Swiss trade unions and industrial relations after 1990: A history of decline and renewal. In C. Trampusch et A. Mach (Éds.), *Switzerland in Europe*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203829394>
- MacKenzie, R., et Forde, C. (2009). The rhetoric of the 'good worker' versus the realities of employers' use and the experiences of migrant workers. *Work, Employment and Society*, 23(1), 142-159. <https://doi.org/10.1177/0950017008099783>
- MacKenzie, R., Forde, C., Robinson, A., Cook, H., Eriksson, B., Larsson, P., et Bergman, A. (2010). Contingent work in the UK and Sweden: Evidence from the construction industry.

*Industrial Relations Journal*, 41(6), 603-621. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2010.00588.x>

Madureira Pinto, J. (2018). Trabalho e trabalhadores da Construção Civil: Recapitulação de resultados e novas hipóteses de investigação. In S. Gomes et al. (org.), *Desigualdades Sociais e Políticas Públicas—Homenagem a Manuel Carlos Silva*. Edições Humus.

Madureira Pinto, J., et Queirós, J. (2010). *Ir e voltar: Sociologia de uma colectividade local do Noroeste Português (1977-2007). Estratégia observacional e análise da economia, migrações e relação com a escola*. Edições Afrontamento.

Madureira Pinto, J., et Queiroz, M. C. (1996). Flexibilização da produção, mobilidade da mão-de-obra e processos identitários na Construção Civil. *Sociologia – Problemas e Práticas*, 19, 9-29.

Madureira Pinto, et Queiroz, M. C. (1990). Lugares de classe e contextos de aprendizagem social. *Cadernos de Ciências sociais*, 8(9), 131-143.

Mahnig, H. (Éd.). (2005). *Histoire de la politique de migration, d'asile et d'intégration en Suisse depuis 1948*. Seismo.

Marques, J. C., et Góis, P. (2008). Pratiques transnationales des Capverdiens au Portugal et des Portugais en Suisse. *Revue européenne des migrations internationales*, 24(2), 147-165. <https://doi.org/10.4000/remi.4592>

Maruani, M. (1989). Statut social et modes d'emplois. *Revue française de sociologie*, 30(1)31-39.

Maruani, M., et Reynaud, E. (1993). *Sociologie de l'emploi*. La Découverte.

Merckx, V. (2016). Exécution des mesures d'accompagnement : des améliorations sont possibles. *La Vie économique*, 7 juillet, 40-42. <https://dievolkswirtschaft.ch/fr/2016/07/merckx-07-2016-franz/>, consulté le 7 décembre 2024

Mesure, M. (2018). Du salarié détaché au salarié exploité : La lutte syndicale européenne dans le secteur de la construction. *Mouvements*, 95(3), 150-155. <https://doi.org/10.3917/mouv.095.0150>

Mills, C. W. (2006). *L'imagination sociologique*. La Découverte.

Molinier, P. (2000a). Travail et compassion dans le monde hospitalier. *Les Cahiers du Genre*, 28(1), 49-70. <https://doi.org/10.3406/genre.2000.1124>

Molinier, P. (2000b). Virilité défensive, masculinité créatrice: *Travail, genre et sociétés*, 3(1), 25-44. <https://doi.org/10.3917/tgs.003.0025>

Monteiro, B. (2018). On « race », racism and « class racism »: Research Notes on Portuguese migrants in the construction industry. In B. Monteiro et F. Garba (Éds.), *Masons and Maids. Classe, gender and ethnicity in migrant experience*, 18, 113-127, *SSIIM Paper Series*.

Monteiro, B., et Galhano, L. (2020). Linguagens de estaleiro: Regimes de valor e categorias do entendimento na indústria da Construção na região de Lisboa. In V. B. Pereira, *Em (Re) Construção. Elementos para uma sociologia da atividade na indústria da Construção em Portugal*. Faculdade de Letras da Universidade do Porto.

Monteiro, B., et Queirós, J. (2009). Entre cá e lá. Notas de uma pesquisa sobre a emigração para Espanha de operários portugueses da construção civil. *Configurações. Revista de sociologia*, 5(6), 143-173. <https://doi.org/10.4000/configuracoes.403>

- Morlok et al. (2015). *Les sans-papiers en Suisse en 2015*. Bâle: B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung.  
<https://www.ejpd.admin.ch/sem/fr/home/aktuell/news/2016/2016-04-25.html>, consulté le 3 décembre 2024.
- Moulier Boutang, Y. (1998). Le salariat bridé, constitution du salariat et contrôle de la mobilité du travail. Soutenance. *Actuel Marx*, 1(23)171-187.
- Neuwirth, E. B., & Smith, V. (2010). *The Good Temp*. Cornell University Press.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), OECD.Stat, *Base de données sur la syndicalisation*;  
<https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=TUD&lang=fr>, consulté le 22 avril 2022
- Oesch, D. (2008). Les syndicats en Suisse de 1990 à 2006 : Stratégies, fusions et évolution de leurs effectifs. *USS-Dossier 51*.
- Oesch, D. (2011). Swiss trade unions and industrial relations after 1990: A history of decline and renewal. In C. Trampusch et A. Mach (Éds.), *Switzerland in Europe*. Routledge.
- Oeser, A. (2016). Penser les rapports de domination avec Alf Lüdtke: *Sociétés contemporaines*, N° 99-100(3), 5-16. <https://doi.org/10.3917/soco.099.0005>
- Office Fédéral de la statistique (OFS). (2008). *La population étrangère en Suisse*. OFS.  
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/effectif-evolution/composantes-evolution.assetdetail.346753.html>, consulté le 4 novembre 2023
- Office Fédéral de la Statistique (OFS). (2015). *Comptes nationaux. Inventaires des méthodes d'estimation du PIB et RNB de la Suisse*, publication du 03.11.2015. OFS.
- Office Fédéral de la statistique (OFS). (2020). *Participation des femmes au marché du travail de 2010 à 2019*. OFS.  
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/quoi-de-neuf.assetdetail.14941827.html>, consulté le 25 mai 2024.
- Office Fédéral de la Statistique (OFS). (2021). *Structure du stock de capital net non financier (1996, 2020)*, publication du 16.09.2021. OFS.  
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/quoi-de-neuf.assetdetail.18424318.html>, consulté le 20 avril 2022.
- Office fédéral de la statistique (OFS). (2021). *La construction à l'OFS*. OFS.  
<https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/20724573>, consulté le 15 mai 2023.
- Office Fédéral de la Statistique (OFS). (2022). *Synthetic indicator of the recruitment challenges (2004-2021)*, OFS, publié le 24.02.2022  
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/industrie-services/entreprises-emplois/statistique-emploi.assetdetail.21585782.html>, consulté le 8 mars 2022
- Office Fédéral de la Statistique (OFS). (2023). *Entreprises marchandes selon la division économique et la taille de l'entreprise (2011-2019)*. OFS.  
<https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/26665241>, consulté en avril 2024
- Office Fédéral de la Statistique (OFS). (2023a). *Stock de capital net non financier (1995 à 2022)*, OFS, publication du 11.09.2023  
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/economie-nationale/stock-capital.html>, consulté en avril 2024
- Office Fédéral de la Statistique (OFS). (2023b). *Entreprises marchandes selon la division économique et la taille de l'entreprise (2011 à 2021)*. OF, publication du 24.08.2023

<https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/je-f-06.02.01.01> , consulté en avril 2024

Office Fédéral de la Statistique (OFS). (2024). *Syndicats et autres organisations de travailleurs: nombre de personnes affiliées (1960-2022)*. OFS, publication du 12.01.2024  
<https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/30345877>, consulté en avril 2024

Office Fédéral de la Statistique (OFS). (2024a). *Taux de places d'apprentissage (2012-2021)*. OFS, publié le 09.01.2024  
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/indicateurs-formation/themes/ressources-encadrement/places-apprentissage.assetdetail.29985933.html> , consulté en avril 2024

Ogien, A. (2011). Créativité de l'objet, inventivité des données. L'imagination sociologique dans et pour l'enquête de terrain. In B. Olszewska, S. Laugier, et M. Bathélémy, *Les données de l'enquête*. Presses Universitaires du Septentrion.

Orloff, A. S. (1993). Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States. *American Sociological Review*, 58(3), 303-328.  
<https://doi.org/10.2307/2095903>

Paugam, S. (2000). *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Presses universitaires de France.

Paul, R. (2022). *The political economy of border drawing: arranging legality in European labor migration policies*. Berghahn Books.

Pelizzari, A. (2006). Emploi précaire et stratégies de crise. Une analyse qualitative des comportements salariaux. *Articulo*, 2.  
<https://doi.org/10.4000/articulo.878>

Pelizzari, A. (2014). Les conséquences du vote anti-immigration sur les relations de travail. *Chronique Internationale de l'IRES*, 147, 82-95.

Pelizzari, A. (2017). Les syndicats et le débat sur la «préférence nationale»: vers un nouveau régime migratoire?. *Chronique Internationale de l'IRES*, 158(2), 56-71.

Pereira, V. B. (2020). *Em (re)construção : Elementos para uma sociologia da atividade na indústria da construção em Portugal*. Faculdade de Letras da Universidade do Porto.

Pereira, V. (2023). Naissance d'un stéréotype et d'une opposition. Le bon travailleur portugais et les migrants extra-européens, in *Hommes et Migrations*, n°1341. 37-45  
<https://doi.org/10.4000/hommesmigrations.15356>

Perrenoud, M. (2008). Les artisans de la « gentrification rurale » : Trois manières d'être maçon dans les Hautes-Corbières: *Sociétés contemporaines*, 71(3), 95-115.  
<https://doi.org/10.3917/soco.071.0095>

Piguet, E. (2004). *L'immigration en Suisse: Cinquante ans d'entrouverture*. Presses polytechniques et universitaires romandes.

Piguet, E., & Mahnig, H. (2000). *Quotas d'immigration : l'expérience suisse*. Bureau international du travail.

Pointet, M.-C. (2008). L'indice suisse des prix de la construction, un reflet conjoncturel. *La Vie économique*, 1 mai, 40-43. <https://dievolkswirtschaft.ch/fr/2008/05/pointet-2/>, consulté le 5 avril 2022

Polanyi, K. (2004). *La grande transformation : Aux origines politiques et économiques de notre temps*. Gallimard.

- Portilla, A. (2019). La race du patron : Hiérarchies professionnelles et ethnicisation pratique sur le marché du travail « informel » aux États-Unis. *La Nouvelle Revue du Travail [En ligne]*, 14. <https://doi.org/10.4000/nrt.4970>
- Preisser, M. (2018). *Évolution des effectifs des syndicats en 2017*. Union Syndicale Suisse (USS). [https://www.uss.ch/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/Dossier/132f\\_\\_MP\\_Evolution\\_membres2017.pdf](https://www.uss.ch/fileadmin/user_upload/Dokumente/Dossier/132f__MP_Evolution_membres2017.pdf), consulté le 6 avril 2024
- Preisser, M. (2021). *Évolution des effectifs des syndicats en 2020*. Union Syndicale Suisse (USS). [https://www.uss.ch/fileadmin/redaktion/docs/dossiers/146f\\_\\_MP\\_Evolution\\_membres2020.pdf](https://www.uss.ch/fileadmin/redaktion/docs/dossiers/146f__MP_Evolution_membres2020.pdf), consulté le 6 avril 2024
- Preisser, M. (2023). *Évolution des effectifs des syndicats en 2022*. Union Syndicale Suisse (USS). [https://www.uss.ch/fileadmin/redaktion/docs/dossiers/158f\\_\\_MP\\_Evolution\\_membres2022.pdf](https://www.uss.ch/fileadmin/redaktion/docs/dossiers/158f__MP_Evolution_membres2022.pdf), consulté le 6 avril 2024.
- Queirós, J., et Monteiro, B. (2016). *Trabalhos em curso. Etnografia de trabalhadoras portuguesas da construção civil em Espanha*. Deriva.
- Renahy, N. (2016). Le village dans l'usine : Trajectoires ouvrières et mises à distance de la hiérarchie. *Sociétés contemporaines*, 99-100(3), 65-80. <https://doi.org/10.3917/soco.099.0065>
- Rich, A. (1981). La contrainte à l'hétérosexualité et l'existence lesbienne. *Nouvelles questions féministes*, 1, 15-43.
- Rivoal, H. (2017). Virilité ou masculinité ? L'usage des concepts et leur portée théorique dans les analyses scientifiques des mondes masculins. *Travailler*, 38(2), 141-159. <https://doi.org/10.3917/trav.038.0141>
- Rodriguez, N. (2004). "Workers Wanted" employer recruitment of immigrant labor. *Work and occupations*, 31(4), 453-473.
- Rüegger, S., et Ackermann, E. (2012). *Évolution des effectifs des syndicats en 2011*. Union Syndicale Suisse (USS). [https://www.uss.ch/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/Dossier/89\\_SR\\_Evolution-effectifs\\_2011.pdf](https://www.uss.ch/fileadmin/user_upload/Dokumente/Dossier/89_SR_Evolution-effectifs_2011.pdf), consulté en avril 2024.
- Santo, I. E. (2013). *Du clandestin au citoyen européen. Quand les immigrés portugais font figure de travailleurs (France, 1962-2012)*. Doctoral dissertation. Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS).
- Sayad, A. (2006). *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité. L'illusion du provisoire*. Raisons d'agir.
- Sayad, A. (2014). *La double absence : Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*. Ed. du Seuil.
- Schnapper, D. (1981). *L'épreuve du chômage*. Gallimard.
- Schultheis, F. (2001). Du chômage à la précarité : Vers une reconversion néo-libérale du statut de salarié. In Y. Barth, *Le chômage en perspective*. L'Harmattan.
- Schultheis, F. (2004). La stratégie européenne de l'emploi : Entre lutte contre la précarité des jeunes et production d'un habitus flexible. *Swiss Journal of Sociology*, 30(3), 303-318. <https://doi.org/10.5169/SEALS-815188>



- Scrinzi, F. (2010). Masculinities and the international division of care: Migrant male domestic workers in Italy and France. *Men and Masculinities*, 13(1), 44-64.
- Scrinzi, F. (2013). *Genre, migrations et emplois domestiques en France et en Italie : Construction de la non-qualification et de l'altérité ethnique*. Petra Paris.
- Secrétariat d'État à l'économie (SECO). (2008). *Examen de la situation actuelle dans le domaine de la location de services (Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services, LSE)*. Rapport. SECO.
- Secrétariat d'État à l'économie (SECO). (2017). *La situation sur le marché du travail. En décembre 2016*. SECO.  
[https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen\\_Dienstleistungen/Publikationen\\_und\\_Formulare/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/Die\\_Lage\\_auf\\_dem\\_Arbeitsmarkt/Lage\\_Arbeitsmarkt\\_2016/lage\\_arbeitsmarkt\\_dezember\\_16.html](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/Die_Lage_auf_dem_Arbeitsmarkt/Lage_Arbeitsmarkt_2016/lage_arbeitsmarkt_dezember_16.html), consulté en avril 2023.
- Serrano Pascual, A., et Magnusson, L. (Éds.). (2007). *Reshaping welfare states and activation regimes in Europe*. Peter Lang.
- Services du Parlement (1996a). *Efficacité de la loi fédérale encourageant la construction et l'accession à la propriété de logements (LCAP)*. Rapport de l'Organe parlementaire de contrôle de l'administration à l'attention de la section « Economie » de la Commission de gestion du Conseil national, Berne, le 9 février 1996  
<https://www.parlament.ch/centers/documents/fr/ko-au-pvk-weg1-f.pdf>, consulté le 24 mai 2024.
- Services du Parlement. (1996b). *Efficacité de la loi fédérale encourageant la construction et l'accession à la propriété de logements (LCAP) du point de vue de la politique conjoncturelle et évaluation de ses effets économiques globaux*, Rapport de l'Organe parlementaire de contrôle de l'administration à l'attention de la section « Economie » de la Commission de gestion du Conseil national, Berne, le 2 décembre 1996  
<https://www.parlament.ch/centers/documents/fr/ko-au-pvk-weg2-f.pdf>, consulté le 24 mai 2024.
- Skeggs, B. (2015). *Des femmes respectables : Classe et genre en milieu populaire*. Agone.
- Société Suisse des Entrepreneurs (SSE), *Journal suisse des entrepreneurs* n°14, 22 juillet 2015.
- Staub, P., et Rütter, H. (2014). *Die Volkswirtschaftliche Bedeutung der Immobilienwirtschaft der Schweiz*. pom+, HEV Schweiz, OFL.  
<https://www.bwo.admin.ch/bwo/fr/home/Wohnungsmarkt/studien-und-publikationen.html>, consulté en avril 2024.
- Strauss, A. L. et Corbin, J. M. (2005). *Les fondements de la recherche qualitative : Techniques et procédures de développement de la théorie enracinée*. Academic Press Fribourg.
- SUVA. (2021). *Statistique des accidents LAA 2021*. <https://www.suva.ch/fr-ch/download/document/statistique-des-accidents-laa-2021/standard-variante--2386-21.F>, consulté le 24 avril 2022.
- Tabin, J.-P. (2011). Les évolutions de l'assurance chômage. Le rôle du mouvement syndical. *Chronique internationale de l'IREs*, 129, 24-34.
- Tabin, J.-P., Probst, I., et Waardenburg, G. (2008). Accidents du travail : La régularité de l'improbable. *revue ¿ Interrogations ?*, 6. <http://www.revue-interrogations.org/Accidents-du-travail-la-regularite>, consulté le 10 novembre 2023.
- Tabin, J.-P., et Togni, C. (2013). *L'assurance chômage en Suisse : Une sociohistoire (1924-*

1982). Éditions Antipodes.

Thiel, D. (2007). Class in construction: London building workers, dirty work and physical cultures. *The British Journal of Sociology*, 58(2), 227-251. <https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2007.00149.x>

Thiel, D. (2012). *Builders: Class, Gender and Ethnicity in the Construction Industry*. Routledge.

Thompson, E. P. (1988). *La formation de la classe ouvrière anglaise*. Gallimard.

Timbeau, X. (2014). Immobilier et cycle économique : Ce que nous apprend la Grande Récession: *Revue d'économie financière*, N° 115(3), 41-68. <https://doi.org/10.3917/ecofi.115.0041>

Timmermans, S., et Tavory, I. (2012). Theory Construction in Qualitative Research: From Grounded Theory to Abductive Analysis. *Sociological Theory*, 30(3), 167-186. <https://doi.org/10.1177/0735275112457914>

Timmermans, S., et Tavory, I. (2022). *Data analysis in qualitative research: Theorizing with abductive analysis*. University of Chicago Press.

Trampusch, C. (2020). Social partners' policy reactions to migration in occupational labour markets: The case of the Swiss construction industry. *European Journal of Industrial Relations*, 26(2), 157-172. <https://doi.org/10.1177/0959680119840574>

Wagner, I. (2015). The Political Economy of Borders in a « Borderless » European Labour Market. *JCMS: Journal of Common Market Studies*, 53(6), 1370-1385. <https://doi.org/10.1111/jcms.12256>

Wagner, I. (2018). *Workers without borders: Posted work and precarity in the EU*. ILR Press.

Wanner, P. (2004). Intégration professionnelle des populations d'origine et de nationalité étrangères en Suisse. *Revue européenne des migrations internationales*, 20(1), 33-45. <https://doi.org/10.4000/remi.269>

Wanner, P., et Steiner, I. (2018). Une augmentation spectaculaire de la migration hautement qualifiée en Suisse. *Social Change in Switzerland*, 16. <https://doi.org/10.22019/SC-2018-00007>

Weber, B.A. (2001). Le chômage en Suisse dans les années nonante. in *La vie économique*. 6-2001. 4-9

Weber, F. (1989). Le travail à-côté. *Étude d'ethnographie ouvrière*, Paris: INRA-EHESS

Weber, M. (1995). *Economie et société*. Pocket.

Weber, M. (2014). Les trois types purs de la domination légitime (Traduction d'Elisabeth Kauffmann). *Sociologie*, 5(3), 291-302. <https://doi.org/10.3917/socio.053.0291>

Wicker, H.-R., Fibbi, R., et Haug, W. (Éds.). (2003). *Les migrations et la Suisse. Résultats du Programme national de recherche « Migrations et relations interculturelles »*. Seismo.

Widmer, F. (2007). Stratégies syndicales et renouvellement des élites : Le syndicat FTMH face à la crise des années 1990. *Swiss Political Science Review*, 13(3). 395-431. <https://doi.org/10.1002/j.1662-6370.2007.tb00083.x>

Willis, P. E. (2011). *L'école des ouvriers : Comment les enfants d'ouvriers obtiennent des boulots d'ouvriers*. Agone.

Wittig, M. (1980). La pensée straight. *Questions féministes*, 7, 45-53.

Wyss, M., Gazareth, P., & Iglesias, K. (2009). Quand le travail ne permet pas de vivre selon

les standards d'une société d'abondance - Précarité du travail et pauvreté en Suisse. In S. Kutzner, M. Nollert, & J. M. Bonvin (Eds.). *Armut trotz Arbeit. Die neue Arbeitswelt als Herausforderung für die Sozialpolitik*. Seismo : Zurich. 74-92

Zimmermann, B. (2011). *Ce que travailler veut dire une sociologie des capacités et des parcours professionnels*. *Economica*.

Zinn, I. (2016). La formation professionnelle au service de la division sexuelle du travail. L'exemple du métier de la viande en Suisse. *Formation emploi*, 133, 199-214. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.4689>

Zinn, I. (2019). Les épreuves corporelles des bouchers et des bouchères: *Nouvelles Questions Féministes*, 38(2), 51-67. <https://doi.org/10.3917/nqf.382.0051>

Accord entre la Confédération suisse, d'une part, et la Communauté européenne et ses États membres, d'autre part, sur la libre circulation des personnes. Conclu le 21 juin 1999. Entré en vigueur le 1er juin 2002 (État le 15 décembre 2020) (= ALCP; RO 2002 1529)

Arrêté fédéral permettant de donner force obligatoire générale aux contrats collectifs de travail, du 21.05.1941 (RO 57 1141)

Constitution fédérale de la Confédération suisse, du 18 avril 1999 (État le 3 mars 2024) (= Cst.; RO 1999 2556)

Convention collective de travail pour la retraite anticipée dans le secteur principal de la construction (CCT RA), conclue le 12 novembre 2022

Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse, état au 1er mai 2019 (= CN 2019-2022, du 3 décembre 2018)

Feuille fédérale du 4 février 1954, Berne, Volume 1, Cahier 5, 106e année, 125-196.

Loi fédérale complétant le code civil suisse (Livre cinquième : Droit des obligations), du 30 mars 1911 (État le 1er janvier 2022) (= CO; RO 27 321)

Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 25 juin 1982 (État le 1er janvier 2024) (= Loi sur l'assurance chômage, LACI; RO 1982 2184)

Loi fédérale encourageant la construction et l'accèsion à la propriété de logements, du 4 octobre 1974 (État le 1er janvier 2013) (= LCAP; RO 1975 498)

Loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail, du 28 septembre 1956 (État le 1er janvier 2016) (= LECCT; RO 1956 1645)

Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration, du 16 décembre 2005 (État le 15 octobre 2023) (= LEI; RO 2007 5437)

Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services, du 6 octobre 1989 (État le 1er janvier 2024) (= LSE; RO 1991 392)

MESSAGE du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale à l'appui d'un projet de loi sur la convention collective de travail et l'extension de son champ d'application (Du 29 janvier 1954)

Ordonnance sur la formation professionnelle, du 19 novembre 2003 (État le 1er avril 2022) (= OFPr ; RO 2003 5047 )

Ordonnance sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne et ses États membres, entre la Suisse et le Royaume-Uni, ainsi qu'entre les États membres de l'Association européenne de libre-échange, du 22 mai 2022 (État le 1er avril 2023) (= Ordonnance sur la libre circulation des personnes, OLCP; RO 2002 1741)

Ordonnance sur le service de l'emploi et la location de services, du 16 janvier 1991 (État le 1er septembre 2023) (= Ordonnance sur le service de l'emploi, OSE; RO 1991 408)

## Articles de presse

Bruno Marazzi cède son entreprise. *Le Temps*, 24 mai 2006 (Thomas Thöni), Genève.  
<https://www.letemps.ch/economie/bruno-marazzi-cede-entreprise>, consulté le 24 mai 2024.

Christian Bubb : « Ensemble, Zschokke et Batigroup ont la taille critique pour se développer hors de Suisse ». *Le Temps*, 19 novembre 2005 (Daniel Eskenazi), Genève.  
<https://www.letemps.ch/economie/christian-bubb-ensemble-zschokke-batigroup-ont-taille-critique-se-developper-suisse>, consulté le 24 mai 2024.

Construction : des cadres créent une organisation d'employés. *L'AGEFI*, 19 juin 2014  
<https://agefi.com/actualites/entreprises/construction-des-cadres-creent-une-organisation-demployes>, consulté le 24 mai 2024.

Deux géants fusionnent. *L'Impartial*, 16 novembre 2005 (ATS), La Chaux-de-Fonds, page 24.

Gabarits posés pour Implenla. *24 heures*, 16 novembre 2005 (ATS), Lausanne, page 7.

Le bâtiment sera boosté. *L'Impartial*, 19 février 2009 (Virginie Giroud), La Chaux-de-Fonds, page 4.

Le mariage entre Zschokke et Batigroup a commencé. *Le Temps*, 31 janvier 2006 (Daniel Eskenazi), Genève.  
<https://www.letemps.ch/economie/mariage-entre-zschokke-batigroup-commence>, consulté le 24 mai 2024.

Top 100: Das sind die Umsatzriesen unter den Schweizer Firmen. *Handelszeitung*, 23 juin 2021 (Ralph Pöhner), Zürich.  
<https://www.handelszeitung.ch/unternehmen/ranking-das-sind-die-grossten-100-schweizer-firmen-nach-umsatz-342402>, consulté le 24 mai 2024.

Unia condamné pour violation de la paix du travail. *24 heures*, 22 janvier 2016 (ATS), Lausanne  
<https://www.24heures.ch/unia-condamne-pour-violation-de-la-paix-du-travail-986793973239>, consulté le 24 mai 2024.

Zschokke : « Genève demeure une anomalie ». *Tribune de Genève*, 31 janvier 2006 (Élisabeth Eckert Dunning), Genève, page 10.

Zschokke pose sa dernière pierre : Implenla naît. *Le Temps*, 3 mars 2006 (Marie-Laure Chapatte), Genève.  
<https://www.letemps.ch/economie/zschokke-pose-derniere-pierre-implenla-nait>, consulté le 24 mai 2024.