

L I V E S  
W O R K I N G  
P A P E R  
2 0 1 6 / 5 2

**TITRE**

Nationalité et recrutement :  
Le cas des ouvriers  
portugais dans le domaine  
gros œuvre romand

**Article scientifique**

**Auteur**

Amaro Galhano, Laura

<http://dx.doi.org/10.12682/lives.2296-1658.2016.52>

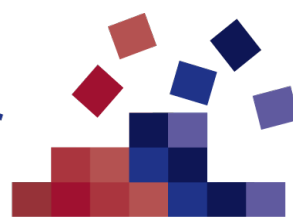
ISSN 2296-1658

**FNSNF**

FONDS NATIONAL SUISSE  
DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Les Pôles de recherche nationaux PRN  
sont un instrument d'encouragement du  
Fonds national suisse

**LIVES**



Pôle de recherche national

## Auteur

Amaro Galhano, Laura

## Résumé

Dans cette contribution, je me suis concentrée sur un aspect spécifique de mes données : l'évaluation et la place des travailleurs portugais sur les chantiers romands. En m'intéressant au recrutement de ces travailleurs, j'ai voulu comprendre l'organisation et la mobilisation des réseaux sociaux qui mènent à l'emploi et comment ces mécanismes contribuent à créer une segmentation ethnique du marché du travail. Pour cela, je me suis intéressée au récit de leur recrutement et de leur quotidien au travail. Mes entretiens ont été réalisés avec des personnes en lien avec la phase gros œuvre d'un bâtiment, phase qui rassemble le plus longtemps les mêmes personnes sur un même site. Nous verrons ainsi que (1) l'embauche de personnel répond à une recherche d'équilibre entre le rendement au travail et le rapport des employés entre eux et que le recrutement par cooptation est un moyen efficace pour y arriver ; (2) que lorsque l'on parle de « Portugais » dans le cadre de la construction, ce sont des contraintes organisationnelles qui sont naturalisées à travers un groupe d'individus qui, de part ses pratiques de socialisation et ses dispositions migratoires, se prête particulièrement à des enjeux d'appartenance liés à une efficacité au travail.

## Mots clé

Marché du travail | Construction | Recrutement | Migration | Suisse | Réseau social

## Affiliation de l'auteur

Université de Lausanne

## Correspondance à

Laura.Galhano@unil.ch

*\* La série des Working Papers LIVES publie en ligne des travaux de recherche en cours. La révision de chaque papier est restreinte. Les auteur-e-s sont tenu-e-s responsables pour les faits et les opinions exprimées dans leurs papiers. Ces opinions ne représentent pas nécessairement celles du Pôle de recherche national LIVES.*

## NATIONALITÉ ET RECRUTEMENT :

### LE CAS DES OUVRIERS PORTUGAIS DANS LE DOMAINE GROS ŒUVRE ROMAND

#### TABLE DES MATIERES :

<b>1. Introduction</b> .....	<b>2</b>
<b>2. Méthode d'enquête</b> .....	<b>4</b>
<b>3. La Structure organisationnelle du terrain étudié</b> .....	<b>5</b>
<i>3.1 Les entreprises générales</i> .....	<i>6</i>
<i>3.2 Les entreprises du domaine gros œuvre</i> .....	<i>7</i>
<i>3.3 Les entreprises de placement temporaire</i> .....	<i>8</i>
<b>4. Le recrutement par cooptation : un enjeu financier</b> .....	<b>9</b>
<i>4.1 Neutraliser la capacité de freinage et gérer les rapports de force</i> .....	<i>9</i>
<i>4.2 Adhérer à et respecter une éthique de travail</i> .....	<i>14</i>
<i>4.3 Façonné par une socialisation tournée vers le pays d'origine</i> .....	<i>19</i>
<b>5. Conclusion</b> .....	<b>22</b>
<b>6. Notes</b> .....	<b>24</b>
<b>7. Bibliographie</b> .....	<b>26</b>
<b>8. ANNEXE :</b> .....	<b>28</b>

## 1. Introduction

*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<sup>1</sup> est un conducteur de travaux de 28 ans. La répartition ethnique des tâches dans les métiers du bâtiment qu'il évoque dans cet extrait sera le point de départ de la réflexion que nous mènerons ici. La politique migratoire menée par la Confédération suisse depuis la fin de la Deuxième Guerre mondiale a, en effet, non seulement généralisé l'emploi de main d'œuvre étrangère (Piguet, 2004), notamment dans certains secteurs comme celui de la construction, mais a également contribué à sectoriser par nationalités le marché de l'emploi (Flückiger, 2005). Cela dit, tous/toutes les migrant.e.s ne sont pas les bienvenu.e.s. En effet, les modifications successives de la loi fédérale sur les étrangers gardent un socle commun : 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 ressortissant.e.s européen.ne.s ont la priorité en ce qui concerne les possibilités d'engagement, face au reste du monde<sup>2</sup>. Il est cependant étonnant de relever que nous retrouvons plus fréquemment les migrant.e.s provenant d'Europe du nord et de l'ouest plutôt dans « une fonction dirigeante ou d'encadrement ou une profession intellectuelle et scientifique », alors que ceux/celles venant d'Europe du Sud, de Turquie et de l'ouest des Balkans, sont davantage représenté.e.s dans des professions artisanales (OFS, 2008).

L'immigration portugaise en Suisse illustre cette segmentation des emplois par nationalité. En effet, parmi les 262 748<sup>3</sup> ressortissant.e.s portugais.es résidant.e.s de façon permanente en Suisse fin 2014, 167 000 sont compté.e.s comme actifs occupés (OFS), ce qui représente environ 15% des actifs étrangers. Plus de 65% des Portugais.es actifs occupés ont un statut de salarié.e sans fonction de chef.fe (OFS). Si l'on se concentre sur la population

masculine active<sup>4</sup>, toujours en 2014, un quart des actifs sont employés dans le secteur de la construction<sup>5</sup>, ce qui représente un tiers des hommes étrangers actifs dans le secteur. Si l'on additionne le secteur de la construction, de l'hébergement et restauration et de l'activité industrielle et production d'énergie, on retrouve plus de 50% des actifs occupés portugais. En comparaison avec les deux autres nationalités les plus présentes en Suisse – les Allemands et les Italiens – ils sont respectivement 35% et 40% des hommes de cette nationalité actifs à travailler dans ces secteurs.

Dans le secteur de la construction, depuis 2002, le pourcentage d'étrangers<sup>6</sup> résidents actifs tourne autour des 30% (OFS). 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 (OFS). En ce qui concerne la migration de courte durée<sup>7</sup>, les données sont encore plus parlantes. En effet, d'après un rapport commandé par la Commission fédérale sur les questions de migration (Stutz et alii, 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 » (Stutz et alii, 2013, p. 76).

Après une rapide analyse basée sur les données de l'enquête suisse sur la population active (ESPA), nous remarquons (Figure 1) que pour la profession « maçon »<sup>8</sup>, les hommes portugais sont clairement surreprésentés. En 2014, alors que plus de 60% des maçons actifs en Suisse sont de nationalité étrangère, pratiquement 2/3 sont d'origine portugaise.

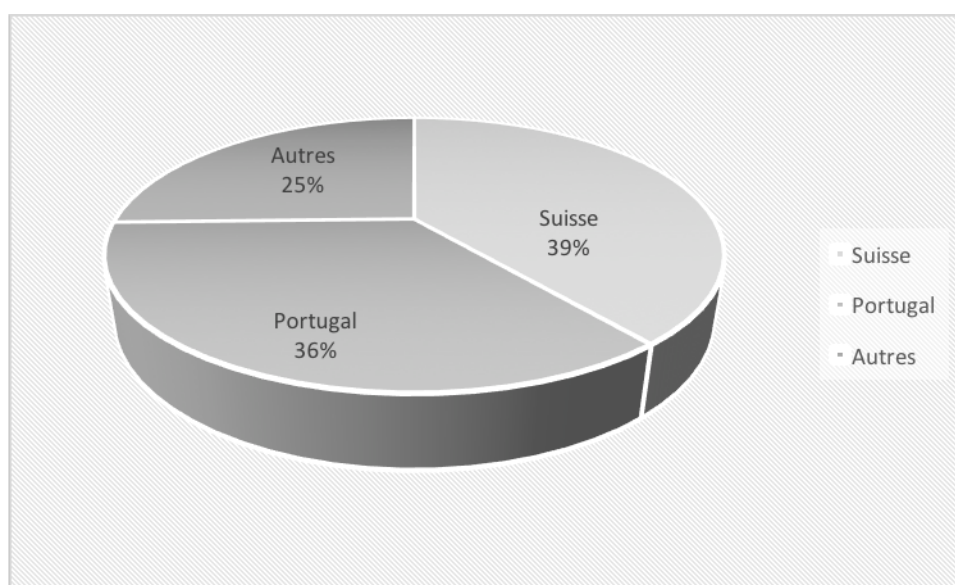


Figure 1 : Répartition par nationalité de la profession « maçon » (source : données ESPA 2014)

Dans cette contribution nous interrogeons donc le processus de reproduction de ces spécificités sectorielles en nous intéressant au cas des ouvriers portugais sur les chantiers romands. En d'autres termes, ce qui nous intéresse ici est l'existence d'une segmentation par nationalités<sup>9</sup> du marché du travail suisse. Nous nous posons donc 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 (le bâtiment) et même dans une tâche spécifique (la maçonnerie) ?

Pour cela, nous nous sommes intéressés au recrutement de ces travailleurs et à leur récit du quotidien au travail. En nous intéressant aux mécanismes de recrutement qui règnent dans un espace particulier – le secteur de la construction romand – nous avons voulu comprendre l'organisation et la mobilisation des réseaux sociaux qui mènent à l'emploi.

Après une brève description de la méthode de recherche, nous présenterons les structures organisationnelles dans lesquelles évoluent les enquêtés.e.s. Cet aspect est essentiel pour comprendre ensuite 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 enfin comment, dans ce contexte, la mobilisation d'un groupe distinct, de part son histoire migratoire et ses lieux de socialisation, se prête à une organisation particulière du travail.

## **2. Méthode d'enquête**

L'étude des discours de travailleurs du bâtiment nous permet non seulement d'appréhender un cas particulier d'organisation du travail, mais il nous permet surtout l'analyse des canaux de légitimation et de reproduction de l'ordre présent dans le lieu où s'insèrent les individus interrogés. Elle nous permet de voir comment le pouvoir est légitimé puis institutionnalisé et permet ainsi le déroulement plus ou moins harmonieux d'un bien commun : le bâtiment fini. J'ai donc interrogé des personnes en emploi dans le secteur de la construction, à différents niveaux de qualification (conducteurs de travaux, assistantes de projet, contremaitres, chefs d'équipes, maçons, ferrailleurs), des chefs d'entreprise, ainsi que des personnes en situation d'emploi temporaire. J'ai également discuté avec d'autres acteurs directement en lien avec le champ de la construction : secrétaires syndicaux, employés du service de l'emploi et conseillers en personnel dans des entreprises temporaires. Mon corpus de travail se compose ainsi de 22 entretiens enregistrés, qui correspondent à un peu plus de 41 heures de récit<sup>10</sup>, complétés par 4 observations sur site, un journal de terrain et une dizaine d'entretiens informels avec des acteurs proches et actifs dans le secteur.

Mes entretiens ont principalement été réalisés avec des ouvriers du gros œuvre et des personnes ayant des liens avec cette phase des travaux du bâtiment. On peut voir le gros œuvre comme le squelette du bâtiment, après le terrassement. C'est cette phase qui garantit le bon maintien de l'ossature et la stabilité du bâtiment. Les enquêtés désignent souvent cette phase par « le béton ». Le gros œuvre est une des étapes les plus importantes et qui rassemble le plus longtemps les mêmes personnes sur un même site. Il s'agit d'équipes avec beaucoup d'autonomie et qui sont organisées de façon très précise, avec une hiérarchie marquée.

J'ai mené les interviews à l'aide d'un guide d'entretien semi directif. Pour l'élaborer, je me suis inspirée d'une typologie développée par F. Eymard-Duvernay (2012) qui distingue quatre dimensions dans l'évaluation de la qualité du travail (personnelle, éthique, sociale et politique). J'ai utilisé cette typologie, non comme un cadre d'analyse, mais comme un « sensitizing concept »<sup>11</sup> (Blumer, 1954). Cela m'a permis de composer mon guide de questions ouvertes portant sur la trajectoire professionnelle, le travail et le quotidien en situation d'emploi et d'avoir ainsi accès à différents univers de jugements d'une même réalité. La plupart des entretiens ont été enregistrés, puis transcrits. L'analyse des textes m'a ensuite permis d'identifier, sélectionner puis comparer des thématiques récurrentes qui apparaissent dans les discours des enquêtés. Le recrutement par cooptation et l'importance des rapports de force en font partie. J'ai ensuite codé et systématiquement recherché ces thématiques dans les discours (Strauss & Corbin, 1998). Pour faciliter la visualisation et la manipulation des données, j'ai utilisé un logiciel de traitement de données qualitatives (Nvivo).

### **3. La Structure organisationnelle du terrain étudié**

Nous distinguerons ici trois types d'entreprises qui se différencient par leur organisation interne et les travaux pour lesquels elles se profilent : les entreprises générales, les entreprises du domaine du gros œuvre et les entreprises temporaires. Il ne s'agit pas ici d'une liste exhaustive des types d'entreprises présentes dans le secteur du bâtiment, mais de trois types d'organisation qui mettent au travail différemment et qui font sens dans l'espace social de nos enquêtés et pour l'analyse que nous faisons ici. C'est le type d'organisation interne et le type de personne(s) en charge du recrutement qui vont dicter le processus d'engagement. Expliquons donc rapidement la structure dans laquelle s'insèrent les différents acteurs avec qui nous nous sommes entretenus.

### 3.1 Les entreprises générales

Sur le chantier, l'entreprise générale coordonne le projet de construction et les sous-traitants mandatés. La plupart<sup>12</sup> de ces entreprises n'ont pas d'ouvriers dans leurs équipes, elles sont essentiellement là pour coordonner le chantier et gérer le budget de la construction. Composée d'un comité de direction soumis à un conseil d'administration, l'entreprise générale se décline en plusieurs départements. Nous nous intéressons ici à celui lié à la réalisation (des bâtiments) qui s'organise par régions. Nous trouverons, dans les agences régionales, un.e ou plusieurs chef.fe.s de projet, leur équipe administrative (collaboratrices.teurs ressources humaines, assistant.e.s de projet, secrétariat, service comptable et financier, etc) et des conducteurs.trices de travaux. Ce sont ces dernier.ère.s que nous trouverons quotidiennement sur le chantier. Leur rôle est de coordonner les entreprises présentes sur le chantier et s'assurer du bon déroulement des travaux dans le temps imparti.

Les employé.e.s de ces entreprises se distinguent des ouvriers de plusieurs façons. Tout d'abord, ils sont reconnaissables visuellement. Lorsque l'on arrive sur le chantier, on a à faire aux conducteurs/trices de travaux et parfois leur(s) assistante(s). Les premiers sont là pour coordonner les entreprises intervenant sur le chantier, les deuxième pour leur fournir un support administratif. On les trouve dans le container le plus propre, le moins « peuplé » et avec des fenêtres. Ils fument à l'extérieur du container et ont souvent des sanitaires séparés et chauffés, ce qui est rarement le cas des ouvriers. Ils ne portent pas d'habits de travail à proprement parler. Lors de mes entretiens en hiver, ils étaient tous habillés de la même façon : jeans, chemise et pullover. Dans le container, on trouve des bottes de chantier et des casques. En effet, les employé.e.s interviennent régulièrement sur le chantier pour surveiller l'avancement des travaux et s'assurer de la bonne coordination des équipes. Ces deux équipements sont obligatoires pour des raisons de sécurité.

L'objectif d'une entreprise générale est de faire le plus de bénéfice possible sur le budget alloué et de limiter les pertes au maximum. Plus l'employé.e suivra cette maxime, plus il/elle aura de primes, de possibilité de renégocier son salaire annuellement, de possibilités de promotion et d'offres d'entreprises concurrentes. Le *turn over* est important et a plusieurs significations. Se faire courtiser par des sociétés concurrentes est gage de qualité dans le travail, mais surtout, c'est l'opportunité de renégocier à la hausse un salaire ou une promotion. En comparaison, en ce qui concerne les ouvriers, il y a également des changements réguliers, ils restent, cependant, aux mêmes postes, ont rarement des promotions. En revanche, leur salaire s'améliore de « quelques centaines de francs ». Pour les employé.e.s des entreprises générales, on parle plutôt de milliers de francs. Les employé.e.s



des entreprises générales n'ont pas de pouvoir direct d'engagement sur les ouvriers qu'ils ont sous leur responsabilité. Néanmoins, comme ils travaillent en étroite collaboration avec les entreprises sous-traitantes, ils peuvent rediriger des gens vers eux ou alors demander le retrait d'un collaborateur du chantier si celui-ci ne convient pas.

### 3.2 *Les entreprises du domaine gros œuvre*

Les entreprises de gros œuvre sont des entreprises qui interviennent dans la phase de construction du bâtiment (« Ensemble des travaux qui forment la structure porteuse d'un bâtiment y compris les travaux de charpente » (Jollien, 2012, p. 83)). La plupart du temps, il s'agit d'entreprises sous-traitantes, travaillant sous la responsabilité de l'entreprise générale en ce qui concerne les normes légales de construction et de sécurité. Elles peuvent elles-mêmes sous-traiter certains travaux, ce qu'elles font très souvent (le ferrailage et le coffrage par exemple) ou encore faire appel à des entreprises de placement temporaire pour étayer leurs équipes fixes. Les entreprises de gros œuvre sont celles qui sont présentes le plus longtemps et avec le plus grand nombre d'employés sur le chantier, celles aussi qui demandent le plus d'infrastructures visibles (containers, arrivée d'eau, sanitaires). Les employés de ces entreprises portent des équipements à l'effigie de leur employeur (habits de travail avec logo, chaussures, casques, gants). Le travail se divise en équipes d'ouvriers qualifiés et non qualifiés, chapeautés par un chef, lui-même ouvrier, qui organise les tâches qui lui ont été assignées par le contremaître ou le technicien (ou conducteur de travaux) ou parfois directement par son directeur.

L'objectif d'une entreprise de gros œuvre est de faire le plus de bénéfice possible sur le mandat traité et de limiter les pertes au maximum. C'est aussi à cela que sert la forte hiérarchisation de la force de travail : superviser, contrôler et s'assurer du juste et rapide déroulement des tâches à effectuer, maintenir une pression symbolique pour que le travail avance vite et bien. Le *turn over* n'est pas aussi important que pour les entreprises générales. En effet, la fidélisation des ouvriers est valorisée et les différents jeux de loyauté<sup>13</sup> stimulés par un recrutement par réseaux que nous allons en partie développer ici. En effet, c'est à ce type d'organisation que nous allons nous intéresser en détail. Ces entreprises ont rarement un département de ressources humaines à proprement parler. C'est le secrétariat qui gère l'aspect administratif de l'engagement, mais c'est le directeur (pour la région s'il s'agit d'une entreprise avec des filiales régionales) qui gère le recrutement comme il l'entend. Pour ces entreprises, le système de recrutement qui prévaut pour les ouvriers est le recrutement par cooptation : on préfère que les membres déjà embauchés proposent du personnel. Cette façon

de faire permet un engagement dans le travail immédiat de la part du nouvel employé et cela fidélise le travailleur qui a proposé un membre de son cercle amical ou familial. Nous aborderons en détail cet aspect plus loin. C'est dans ces entreprises que l'on retrouve la plus grande concentration d'ouvriers de nationalité portugaise.

### *3.3 Les entreprises de placement temporaire*

Les entreprises de placement temporaire agissent en « périphérie » du chantier, mais y sont directement rattachées. Elles interviennent à différentes phases de construction du bâtiment, selon le besoin de personnel. Composées d'un.e directeur.e, d'un.e responsable région (lorsqu'il s'agit d'une succursale d'une entreprises avec des filières régionales) et de conseillers en personnels, elles emploient sur mandat des travailleurs qu'elles détachent sur site, mais recrutent également pour des profils précis.

L'objectif d'une entreprise de travail temporaire est de recruter des travailleurs qui sauront donner une image positive de l'entreprise afin d'accumuler les contrats. Les employés conseillers en personnel que j'ai rencontrés travaillant pour ce type d'entreprises, sont spécialisés dans le placement de personnel dans la phase de gros œuvre. Ce sont des hommes, tous issus des métiers de la construction, décrivant des activités de bureau et de contact envers la clientèle (démarche d'entreprises). Leur turn over est faible car ils sont liés à leur employeur par une clause de confidentialité censée garder la clientèle dans l'entreprise et éviter qu'un conseiller ne parte ailleurs avec son portefeuille de clients.

Les entreprises temporaires recrutent pour les deux types d'entreprises décrites plus haut. Cependant, il ne s'agit pas du même type de recrutement. Pour les entreprises générales, il s'agit plutôt de recrutement d'un profil particulier pour un poste fixe. Pour les entreprises sous-traitantes, la plupart du temps, elles viennent combler un besoin de main d'œuvre structurel et leur placement est essentiellement temporaire. Parfois le placement à durée indéterminée peut se transformer en contrat fixe. Néanmoins, le travail comme temporaire dans les postes d'ouvriers est souvent décrit comme un passage obligé en début de parcours, un moyen de se créer une réputation, de se faire connaître dans le milieu : condition essentielle pour se faire embaucher en fixe. Ici, c'est sur le conseiller en personnel que repose l'évaluation du candidat en fonction des préférences du client (l'entreprise), mais surtout en fonction de son appréciation de l'éthique du et au travail du candidat. L'enjeu du recrutement des temporaires tient au fait qu'ils sont présents ponctuellement sur le chantier, ce qui peut nuire à l'avancement du travail en cas de mauvaise cohésion avec le reste de l'équipe déjà présente sur le site.

#### **4. Le recrutement par cooptation : un enjeu financier**

**Pierre** – 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 nous l'explique ici Pierre, un grutier de 56 ans, 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 de toute interaction sur le chantier.

L'observation des relations de travail et l'analyse des discours de recrutement et d'évaluation des travailleurs que nous avons menées, montrent une facette des enjeux de recrutement souvent ignorée par les différentes recherches sur le sujet. Au-delà de l'importance des ressources en capital social et de l'enjeu de la composition des réseaux dans la prise d'emploi (Granovetter, 1974), nous allons montrer ici comment un mode de recrutement essentiellement basé sur le réseau et le capital social - le recrutement par cooptation - est directement lié à l'organisation des rapports de pouvoir sur un site. Nous verrons ensuite en quoi cet enjeu est directement lié à la forte présence d'ouvriers portugais dans la maçonnerie.

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

Un chantier rentable est un chantier terminé dans les temps et avec le moins d'erreurs possibles. La qualité du travail est donc essentielle. Cependant, elle va bien au-delà des compétences des travailleurs. Le travail en chantier est un travail organisé en équipes. Le résultat final dépend de la bonne coordination du tout, 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, c'est bien les rapports des travailleurs entre eux qui déterminent l'avancée des travaux.

Ainsi, Bekim, 53 ans, 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 ne respectent pas leur supérieur, ils ont les moyens de le décrédibiliser aux yeux de ses supérieurs à lui. 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. Actuellement très content de son supérieur, Bekim précise qu'il s'agit là d'un « gros » chantier, compliqué, mais qui avance bien. Son dernier chantier, beaucoup plus petit, avait, lui, pris beaucoup de retard. Bekim ne s'entendait pas du tout avec le contremaître d'alors, dont il dénonce l'attitude despotique et irrespectueuse.

**Bekim** – Parce que quand on ferraille une dalle - plutôt c'est les dalles, parce que les murs ils contrôlent pas trop, mais les dalles - quand on finit, les ferrailleurs, il est obligé, l'ingénieur, de passer 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 ensuite qu'il ne recourt pas à ce genre de pratiques. 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. Cela équilibre les rapports de pouvoir, fait partie intégrante du gouvernement du chantier. 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>14</sup>. L'évaluation du travail des contremaîtres dépend du travail des équipes d'ouvriers. Le travail des équipes d'ouvriers dépend, notamment, (1) des relations que le contremaître entretient avec le chef d'équipe et les ouvriers qui lui sont rattachés ; (2) des relations que le chef d'équipe instaure avec les travailleurs. Comme le soulignait Pierre plus haut, « il y a des problèmes » si les travailleurs ne s'entendent pas entre eux. 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 donc 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 a

un impact sur la qualité de travail fourni et ce dernier 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.

César, un maçon portugais de 44 ans, avec plus de dix ans d'expérience de travail en Suisse, me raconte à ce propos une anecdote concernant une rivalité entre un chef d'équipe portugais et un chef d'équipe suisse. Il m'explique que ce dernier a délibérément fait perdre de l'argent à l'entreprise pour laquelle il travaille afin de garder le dessus dans le rapport de force qu'il entretenait avec un autre chef d'équipe portugais qui travaillait pour la même entreprise.

**César** – (...) Une fois, il (le chef d'équipe portugais) a commandé 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. La rivalité dont parle César est due à un contexte de travail où la réputation de soi en tant que travailleur est primordiale. L'univers des chantiers est un espace dense mais 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 d'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. 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 comprends plus tard lorsque César m'explique l'attitude risquée de son chef suisse par sa position d'indigène.

**César** – Parce que c'est comme ça. Il 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 place. En effet, il n'a jamais cherché à obtenir de permis d'établissement. Bien qu'il travaille en Suisse depuis beaucoup plus de 10 ans, il avoue (lors de l'entretien) 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 plus de 20 ans, avec qui il a également eu un enfant, et ayant un parent proche qui possède lui-même une entreprise de maçonnerie dans la région, César n'a jamais eu peur 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, César relève que le rapport de force sur le chantier est biaisé entre migrants et indigènes. Nous comprenons donc que 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, 1974). Renvoyer une image de soi qui corresponde 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 pour cela que lorsque l'on

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 type 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 en chantier est pénible et dangereux : physiquement éprouvant, rendement et rythme soutenus, négociations de sécurité omniprésentes, rapports de force constants (Jounin, 2006, 2008). Dans ce contexte, il est important de communiquer entre et à l'intérieur des équipes vite et bien. Avoir confiance dans son équipe est primordiale. 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.

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. Cela diminue le stress de mal faire et de se faire réprimander. Cela augmente la qualité du travail. C'est aussi pour cela que le recrutement par cooptation n'est pas remis en cause par les travailleurs.

#### *4.2 Adhérer à et respecter une éthique de travail*

Le recrutement par cooptation repose sur les relations interpersonnelles des ouvriers, c'est pourquoi il est avantageux pour les entreprises qui 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, 2006). 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.

A l'image de ce qu'explique Jean, 42 ans, directeur régional d'une entreprise de gros œuvre, 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 10 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 terme 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 observé dans les études consacrées à l'embauche de main d'œuvre étrangère (MacKenzie & Forde (2015), Rodriguez (2004)). Ces dernières mettent l'accent sur les bénéfices, pour les employeurs, en termes de recrutement, formation et discipline. 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 procédés conduisent à la stéréotypisation 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, lorsque qu'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 nous venons 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, 1968). 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 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 (Lendaro & Imdorf, 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 socio-culturel 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 surement.

La situation d'Ivo reflète parfaitement cela. 39 ans, 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 faire 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. Par contre, la pression que lui-même subi lui fait avoir peur 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'aille chercher ailleurs. J'appelle mon conducteur de travaux (il me dit) : « Ah, débrouille-toi ». Et qu'est-ce qu'on peut faire ? C'est vraiment cette réponse : « Débrouille-toi ».

Ivo raconte ici les différentes interactions qui lui sont nécessaires pour avancer dans son travail et les rapports de force 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 donc 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 un lien social quelconque.

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, 1974) devient primordial lorsque le contrôle social est constant. Et c'est particulièrement le cas avec les ouvriers portugais dans la maçonnerie. Lorsqu'un lien quelconque 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.

Il serait faux de penser que les ouvriers portugais forment un groupe homogène. Plusieurs études ont d'ailleurs montré l'existence de hiérarchies à l'intérieur d'un même groupe (Beaud et Pialoux (1999) pour la classe ouvrière, Monteiro et Queirós (2009) pour les travailleurs émigrés portugais) qui a priori peut sembler homogène. Ainsi, 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 » (Jounin, 2006, p. 456). Cependant, et c'est ce que nous allons aborder maintenant, l'appartenance à une même communauté nationale qui a des lieux et des temps de socialisation forts, crée un système de liens, forts et faibles (Granovetter, 1973) qui fait que d'une façon ou d'une autre, plusieurs membres de groupes différents voient les informations les concernant circuler. Cela crée alors un contrôle et des exigences sociales fortes qui se traduisent par l'attitude au travail. Le travail en chantier 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. Nous pouvons dire qu'ils créent alors des liens faibles. 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, 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 le recrutement. 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 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 M. Granovetter, les liens faibles « favorisent la cohésion sociale » (2000, pp. 64-65), 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 ». C'est non seulement la réputation, mais aussi l'idée et le sentiment de communauté qui se diffuse. 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 des ouvriers concernés.

#### *4.3 Façonné par une socialisation tournée vers le pays d'origine*

Nous venons de le voir, le recrutement par cooptation, de loin le mode de recrutement le plus utilisé dans le bâtiment, permet de gérer de façon informelle les rapports de pouvoir sur le chantier. Les liens de loyautés et d'allégeance (Jounin, 2006) 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. En effet, à l'image de ce que montre B. Anderson dans son livre sur l'imaginaire national (1983), la construction et le partage d'une identité nationale renforcent un sentiment d'appartenance et créent un lien souvent bienveillant entre les membres d'une même origine<sup>15</sup>. C'est par le partage et la promotion de symboles culturels et de lieux et de temps de socialisation, que cette appartenance nationale se construit. Elle se transforme en appartenance communautaire, ou appartenance de groupe, et prend son sens dans les liens au

travail. C'est pourquoi nous abordons maintenant la question et la fonction de la socialisation, hors et au travail, très présente chez nos enquêtés.

Les moments de convivialité sur le chantier sont importants. Par exemple, à la fin d'une œuvre, un repas est souvent organisé avec les ouvriers, les chefs de chantier et les clients de l'œuvre. Il s'agit de temps de socialisation, d'apaisement des tensions et de renforcement des liens. Mais ils sont aussi là pour consolider des liens faibles (Granovetter, 1973) et se faire reconnaître dans son travail, d'asseoir sa réputation. 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). 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* (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 9h (...) Chacun paie à son tour les gâteaux à tout le monde et puis tu mange un éclair, *uma bola de berlin* (une boule de berlin), 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.

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. Ces moments sont vécus entre Portugais, car la majorité des travailleurs est d'origine portugaise. Le recours à des symboles communs et la composante affective qui les

caractérise (les plats et les pâtisseries qui renvoient au pays d'origine) participe à créer un sentiment de communauté.

Avec l'exemple de Nuno, nous pouvons dire que le sentiment de faire partie d'un même groupe avec un but commun (le bâtiment fini) est renforcé lorsque les membres partagent un même bagage socioculturel, un même lieu d'origine ou des liens d'amitiés ou de parentés. 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 socialisation en plus du lieu de travail. Les cafés tenus par des Portugais, les restaurants de nourriture traditionnelle, les centres portugais, les épiceries portugaises ainsi que d'autres lieux publics 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 refait 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 ?

**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, de part leurs nombreux lieux de socialisation, l'accès aux médias nationaux<sup>16</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, 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 nous avons 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 B. Anderson (1983), nous pouvons dire 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 en chantier). Cette communauté imaginée étant fortement liée à une éthique de travail (Jounin, 2006<sup>17</sup>), 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 sa présence dans un espace social donné. Rappelons que la migration des ouvriers portugais est avant tout une migration de travail (Laranjo Marques (2008), Monteiro & Queirós (2009)). De la part des employeurs, tolérer et même encourager ces pratiques, participe de la volonté de renforcer l'adhésion au type d'éthique au 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.

## **5. Conclusion**

En nous intéressant au recrutement des ouvriers portugais dans le gros œuvre romand, nous avons voulu comprendre l'organisation et la mobilisation des réseaux sociaux qui mènent à l'emploi et comment ces mécanismes contribuent à créer une segmentation ethnique du marché du travail suisse.

Ce que nous avons découvert, c'est que, d'une part, lorsque l'on parle de « Portugais » dans le cadre de la construction, ce n'est pas une nationalité qui est mise en avant, mais une éthique de travail. Ce sont des contraintes organisationnelles qui sont naturalisées au travers d'un groupe d'individus qui de part ses pratiques de socialisation et ses dispositions migratoires (Monteiro & Queirós, 2009) se prête particulièrement à des enjeux d'appartenance liés à une efficacité au travail dans un contexte particulier qu'est celui du travail en chantier.

D'autre part, nous avons 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 on entretient des liens plus ou moins forts.

Nous concluons 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.

Ainsi, pour mieux saisir le fonctionnement des marchés du recrutement, il faut approfondir l'étude du fonctionnement des réseaux sociaux. Mais surtout, il faut s'intéresser aux enjeux qui rendent opérants certains réseaux et d'autres pas, dans certaines circonstances et non dans d'autres. Ici, l'étude du capital symbolique que représente la réputation au travail et les conditions de sa construction nous semble essentielle pour mieux comprendre ces mécanismes.

Pour finir, soulignons qu'un réel danger existe et repose sur l'aveuglement sur ces pratiques. 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 » (ibid., 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. Comme le monde du travail n'est pas un univers étanche, les risques de stigmatisation et de contamination de ces représentations<sup>18</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 apriori de classes et de nationalité.

## 6. Notes

<sup>1</sup> Pour préserver l’anonymat des enquêtés, leurs prénoms ont été changés en respectant, dans la mesure du possible, l’indication sociale qu’ils comportent (origine nationale, sexe, génération). Le nom des entreprises et des villes a également été modifié ou remplacé par un astérisque (\*). 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.

<sup>2</sup> Art. 21 de la Loi fédérale sur les étrangers (LEtr, Etat le 1<sup>er</sup> octobre 2015) : « 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 Etat 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 Etats membres de l’Union européenne (UE) et les Etats membres de l’Association européenne de libre-échange (AELE).

<sup>3</sup> Chiffres de l’Office fédéral de la statistique (OFS) ([www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch))

<sup>4</sup> En 2014, environ 60% des Portugais actifs sont des hommes, selon les chiffres de l’Office fédéral de la statistique. Selon les chiffres de l’Enquête suisse sur la population active (ESPA) (2014), le nombre de femmes portugaises actives dans les métiers de la construction est quasiment nul (moins de 1%)

<sup>5</sup> Secteur de la construction : nomenclature NOGA, Les chiffres utilisés ici sont tirés des chiffres mis à disposition de l’OFS ([www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch)), basés notamment sur l’ESPA

<sup>6</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>7</sup> Permis L ou obligation d’annonce.

<sup>8</sup> Code 7112 de nomenclature ISCO

<sup>9</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, nous avons observé que ceux à qui l’on attribue la « catégorie » de Portugais (Jounin, 2006) 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). En effet, les ressortissants portugais ayant des origines (plus ou moins lointaines) Cap-Verdiennes par exemple, ne sont pas assimilés d’office au groupe des « Portugais » sur les chantiers.

<sup>10</sup> voir annexe 1

<sup>11</sup> « (...) it gives the user a general sense of reference and guidance in approaching empirical instances », (Blumer, 1954, p. 7)

<sup>12</sup> Certaines entreprises s’occupent elles-mêmes des travaux de gros œuvre en plus de la gestion de projet.

<sup>13</sup> À ce sujet, voir notamment Jounin (2006)

<sup>14</sup> Il s’agit en fait d’une responsabilité en cascade : le chef d’équipe va être tenu pour responsable par le contremaître, qui sera réprimandé par le conducteur de travaux, qui lui-même sera tenu pour responsable par le maître d’œuvre.

<sup>15</sup> « Javanese villagers have always known that they are connected to people they have never seen, but these ties were once imagined particularistically – as indefinitely stretchable nets of kinship and clientship » (Anderson, 1983, p. 6)

<sup>16</sup> Cet aspect a notamment été développé par Marques & Góis (2008). Il faut savoir que la plupart des chaînes portugaises sont accessibles à l'étranger via internet ou par abonnement satellite à un opérateur national qui diffuse à l'étranger. Il existe également une chaîne (RTP internacional) essentiellement orientée vers la diffusion à l'étranger de programmes nationaux.

<sup>17</sup> « (...) les Portugais semblent n'être rappelés et réintégrés à leur identité ethnique que dans le cadre du travail » (ibid., p. 485)

<sup>18</sup> En associant systématiquement une nationalité à une classe sociale ou à une tâche par exemple.

## 7. Bibliographie

- Anderson, B. (1983) *Imagined Communities*, London : Verso (2006).
- Beaud, S. ET Pialoux, M. (1999) *Retour sur la condition ouvrière*, Paris : Fayard.
- Blumer, H. (1954) « What is Wrong with Social Theory » in *American Sociological Review*, vol. 19 (1): 3-10.
- Eymard-Duvernay, F. (dir.) (2012) *Epreuves d'évaluation et chômage*. Toulouse : Octarès.
- Flückiger, Y. (2005) « Le changement du contexte économique international et les transformations du marché du travail », in Mahnig, H. (dir.) *Histoire de la politique de migration, d'asile et d'intégration en Suisse depuis 1948*. Zurich : Seismo : 377-404.
- Granovetter, M. (1974) *Getting a job: a study of contacts and careers*. Chicago: London, The University of Chicago Press (1995).
- Granovetter, M. (1973) “The Strength of Weak Ties”, in *American Journal of Sociology*, vol. 78, (6): 1360-1380.
- Granovetter, M. (2000) *Le marché autrement. Les Réseaux dans l'économie*. Paris: Desclée de Brouwer.
- Granovetter, M. (2003) “La sociologie économique des entreprises et des entrepreneurs (traduction d'Ashveen Peerbaye et Pierre-Paul Zalio)”, *Terrains & Travaux*, 2003/1 (4): 167-206
- Goffman, E. (1974) *Les Rites d'interaction*, Paris: Les Editions de Minuit
- Jounin, N. (2004) « L'ethnisation en chantier. Reconstructions des statuts par l'ethnique en milieu de travail », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 20 (3) : 103-126.
- Jounin, N. (2006) *Loyautés incertaines. Les Travailleurs du Bâtiment, entre discrimination et précarité*, Thèse de doctorat, Paris, Université de Paris 7.
- Jounin, N. (2008) *Chantier interdit au public*. Paris : La Découverte.
- Jollien, D. (2012). *Dictionnaire du maçon*. Sierre : Monographic SA.
- Laranjo Marques, J. C. (2008) *Os Portugueses na Suíça. Migrantes Europeus*, Lisboa : Imprensa de Ciências Sociais,
- Lendaro, A. & Imdorf, C. (2012) « The use of ethnicity in recruiting domestic labour: A case study of French placement agencies in the care sector », *Employee Relations*, vol. 34 (6): 613 – 627.
- Loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers (= LEtr ; RS 142.20)

- Luhmann, N. (1968) *La confiance. Un mécanisme de réduction de la complexité sociale*, Paris : Economica (2006).
- Mackenzie, R. & Forde, C. (2009) « The rhetoric of the ‘good worker’ versus the realities of employers’ use and the experiences of migrant workers », in *Work, employment and society*, vol. 23 (1): 142-159.
- Mahnig, H. (dir.) (2005) *Histoire de la politique de migration, d’asile et d’intégration en Suisse depuis 1948*. Zurich : Seismo.
- Marques J. C. et Góis P. (2008) « Pratiques transnationales des Capverdiens au Portugal et des Portugais en Suisse », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, vol. 24 (2) : 147-165.
- Monteiro, B. & Queirós, J., (2009) « Entre cá e lá. Notas de uma pesquisa sobre a emigração para Espanha de operários portugueses da construção civil », *Configurações*, vol.5 (6) : 143-173
- OFS (2008) *La population étrangère en Suisse*. Neuchâtel: OFS.
- Piguet, E. (2004) *L’immigration en Suisse*. Lausanne: PPUR.
- Rodriguez, N. (2004) ““Workers wanted”: Employer Recruitment of Immigrant Labor”, in *Work and occupations*, Vol 31 (4): 453-473.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998) *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*, London: SAGE Publications.
- Stutz, H. et alii (2013) *Séjours temporaires pour activité lucrative en Suisse*, Berne: Commission fédérale pour les questions de migration CFM.

**8. ANNEXE :**

Liste des entretiens enregistrés : le nom des personnes et des entreprises a été modifié par soucis d’anonymat en respectant les caractéristiques sociales pertinentes pour l’analyse qu’elles peuvent contenir. Ainsi, pour les prénoms, la consonance ethnique et genrée a été maintenue ; pour les entreprises, leur place dans la structure présentée plus haut a été respectée : 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.

ID	Tranche d’âge	Poste	Entreprise
<b>Conduite et administration de l’entreprise/du chantier</b>			
Laurent	31-35	Directeur adjoint	GEN1
Jean	46-50	Directeur	BAT1
Nicolas	26-30	Gestionnaire de site	GEN2
André	26-30	Chef de projet	GEN3
Martin	26-30	Conducteur de travaux	GEN4
Illario	56-60	Conducteur de travaux	GEN5
Jérôme	31-35	Conducteur de travaux	GEN6
Michelle	21-25	Directrice de travaux	GEN7

Julie	26-30	Assistante de projet	GEN8
Louise	56-60	Assistante de projet	GEN3
Lena	51-55	Assistante de projet	GEN2
<b>Ouvriers</b>			
Bekim	51-55	Chef d'équipe	BAT2
César	41-45	Maçon	BAT3
Jorge	41-45	Machiniste	BAT5
Ivo	36-40	Chef d'équipe	BAT1
Pierre	56-60	Grutier	BAT6
Nuno	26-30	Grutier	BAT7
Luis	46-50	Chef d'équipe	BAT8
<b>Agences temporaires</b>			
Diego	31-35	Conseiller en placement	TEMP1
Mathias	26-30	Conseiller en placement	TEMP2

Mathieu	31-35	Conseiller en placement	TEMP3
Marc	41-45	Conseiller en placement	TEMP4