

LE RACISME EN CHANTIER

DES POLITIQUES DE MAIN-D'ŒUVRE AUX RELATIONS DE TRAVAIL, CE QUI DONNE SENS AUX « RACES » DANS LE SECTEUR DU BATIMENT A PARIS

1. Le rôle des politiques d'entreprises : discriminations directes et indirectes

- 1.1. Une hiérarchie ethno-professionnelle que n'explique pas la seule succession des migrations
- 1.2. Structure du collectif de travail : une démultiplication des « centres » et des « périphéries »
- 1.3. Les répercussions des discriminations légales en matière de séjour
- 1.4. Discriminations indirectes : le recrutement par cooptation
- 1.5. Discriminations directes : la « gestion ethnique » de la main-d'œuvre

2. Sur les chantiers : une ethnicisation des relations qui prend sens dans et par le travail

- 2.1. Des stéréotypes qui renvoient à des attributs professionnels
- 2.2. Les regroupements « toutes choses inégales par ailleurs »
- 2.3. La réaction des directions au racisme en chantier

Introduction

Terrain : chantiers du gros œuvre en Ile-de-France dans les années 2000. Très forte majorité d'immigrés.

Méthodes : observation et entretiens.

Comment se manifeste le racisme observable sur les chantiers ?

Beaucoup de paroles racistes, ethnicisantes. Décalque de ce qui se passe à l'extérieur ? Non, ou pas seulement. Car beaucoup de stéréotypes renvoient à des attributs professionnels, à la manière dont tel ou tel groupe est considéré sur le chantier, et rien que sur le chantier.

Ex. Les Portugais, dans les discours publics, politiques, médiatiques, etc., sont invisibles. Mais sur leurs chantiers ils redeviennent une catégorie chargée, sensible, ils sont rappelés et réintégrés à leur identité ethnique spécifiquement dans le bâtiment.

Observe-t-on des pratiques de concentration et d'exclusion cohérentes avec ces paroles ? Peut-être, mais la variable ethnique se confond avec d'autres dans l'explication de ces regroupements : qualification, métier, employeur, type de contrat (opposition embauché/intérimaire). Tant et si bien qu'on peut difficilement parler de discrimination toutes choses égales par ailleurs.

Les formes de racisme observées sur le chantier renvoient donc à l'organisation du travail dans le bâtiment. D'où la nécessité d'étudier les politiques d'entreprise, qui font que la « race » ou l'ethnicité deviennent un enjeu et un instrument importants des relations de pouvoir entre ouvriers.

1. Le rôle des politiques d'entreprise : discriminations indirectes et directes

1.1. Une hiérarchie ethno-professionnelle que n'explique pas seulement la succession des migrations

L'accès au niveau 4 des qualifications ouvrières (maître-ouvrier et chef d'équipe) pour les différentes nationalités dans un grand groupe de construction (en 2002) :

	Total	Français	Etrangers
Effectif	6 526	3 632	2 894
Nombre niveau 4	1 489	835	653
% niveau 4	22,8%	22,9%	22,6%
Ancienneté moyenne des ouvriers	13 ans 9 mois	11 ans 4 mois	16 ans 10 mois

	Portugais	Espagnols	Marocains	Algériens	Tunisiens	Turcs	Autres
Effectif	1 455	98	410	457	125	163	186
Nombre niveau 4	438	40	36	68	19	18	35
% niveau 4	30,1%	40,8%	8,8%	14,9%	15,2%	11%	18,8%
Ancienneté moyenne des ouvriers	17 ans 1 mois	20 ans	15 ans 7 mois	20 ans 1 mois	16 ans 11 mois	12 ans 4 mois	

(Données statistiques sur une entreprise : on a les mêmes résultats avec des immigrés.)

Problème : ne sont compris ici que des entreprises générales, c'est-à-dire les entreprises qui dirigent les chantiers, mais qui ont ensuite des sous-traitants et des intérimaires. On ne peut rendre compte d'une discrimination, « toutes choses égales par ailleurs », qu'au niveau d'un employeur en particulier. Si l'on décide que l'unité d'analyse pertinente est le chantier et non l'entreprise (c'est-à-dire le site de production et non l'employeur formel), la discrimination est alors enchevêtrée avec des distinctions d'entreprises, de statuts d'emploi, etc.

Il n'est pas possible alors de faire d'observations statistiques mais juste de montrer, à partir d'observations, que les hiérarchies professionnelles s'articulent avec des classements ethniques. On observe alors un dégradé hiérarchique ethno-professionnel en fonction du métier (coffreurs, ferrailleurs, manœuvres), du niveau de qualification, de l'employeur ou de l'utilisateur (entreprise générale ou sous-traitant), du statut d'emploi (embauché ou intérimaire). Pour caricaturer :

- * les conducteurs de travaux sont des ingénieurs ou des titulaires de BTS, embauchés dans l'entreprise générale, Français nés en France.
- * les chefs de chantier, issus du rang ouvrier, embauchés dans l'entreprise générale (ou dans l'entreprise sous-traitante, mais en réalité dans ce cas ils sont en dessous du chef de chantier de l'entreprise générale ; ex. ferrailleur) ; sont nés en France ou bien dans un pays européen (Italie, Espagne et surtout Portugal).
- * les chefs d'équipes de l'entreprise générale, dont certains sont intérimaires ; généralement immigrés d'Europe communautaire (principalement portugais), quelques Maghrébins. Les chefs d'équipe des entreprises sous-traitantes de ferrailleur sont plus souvent intérimaires, et plus souvent maghrébins.

- * les coffreurs dépendent de l'entreprise générale. Suivant les chantiers, entre 40 et 80% d'entre eux sont embauchés par l'entreprise générale, les autres étant intérimaires. La plupart sont portugais ; surtout les embauchés.
- * les ferrailleurs dépendent le plus souvent d'une entreprise sous-traitante. Les responsables de chantier sont embauchés, portugais, les ferrailleurs sont quasi-exclusivement des immigrés maghrébins, et quasi-exclusivement intérimaires. (Les ¾ des effectifs des entreprises de ferrailage sont intérimaires). Lorsque le ferrailage n'est pas sous-traité, il y a moins d'intérimaires, et le profil de l'effectif est plus diversifié.
- * les manœuvres dépendent de l'entreprise générale ou d'une entreprise de démolition mais, sauf exception, sont tous intérimaires. Principalement des Africains de l'ouest (Mali, Sénégal).

Hypothèse : la succession des migrations explique cette répartition. Deux objections :

- * n'apparaissent dans cette description des chantiers que ceux qui y travaillent encore, pas ceux qui ont été licenciés, notamment dans les années 1970 et 1980. Les Maghrébins ont été les cibles principales de ces licenciements (les actuels immigrés maghrébins du ferrailage ne sont pas les mêmes : ils sont jeunes, ou du moins récemment immigrés, fréquemment sans papiers, ou avec des titres précaires).
Par ailleurs, on voit bien dans le tableau concernant le groupe de construction que la différence en matière de promotion entre Français, Portugais et Algériens n'est pas dû à l'ancienneté.
- * exemple des manœuvres, qui restent manœuvres beaucoup plus longtemps que leurs prédécesseurs. Dû aux modalités d'emploi (intérim) ; impossibilité de progresser et surtout de faire reconnaître sa progression ; possible concurrence pour les emplois qualifiés avec la main-d'œuvre des pays de l'est ou les Turcs.

Donc : il y a des discriminations. Reste à savoir à quel niveau elles se situent. Et d'abord : à quelle logique productive elles s'accordent.

1.2. Structure du collectif de travail : une démultiplication des « centres » et des « périphéries »

Avant les années 1970. Le bâtiment recherche une main-d'œuvre flexible, abondante et pas chère. Ce qui domine ce sont les contrats de chantier, et donc les licenciements en fin de chantier. Les entreprises ne cherchent pas vraiment à fidéliser ou stabiliser leur main-d'œuvre. (Bouygues : taux de turn-over de 200% par an.)

Le seul véritable mode de fidélisation se fait autour du chef de chantier qui, d'un chantier à l'autre, aime avoir un « noyau » (on dit aussi une « cour ») de quelques ouvriers qualifiés et dévoués. Généralement, s'il change d'entreprise, il les emmène avec lui.

Années 1970, deux éléments viennent changer ces pratiques :

- * le retournement de la conjoncture et des licenciements massifs. Restructuration et disparition de beaucoup de PME, émergence des grands groupes. Développement de la sous-traitance.
- * lois sur les licenciements restreignant l'usage des licenciements en fin de chantier (soumis à la législation sur les licenciements économiques jusqu'en 1978).

Depuis les années 1970, les entreprises générales cherchent à stabiliser une partie de la main-d'œuvre qu'elles utilisent : un noyau d'ouvriers qualifiés, et d'encadrants (conducteur de travaux, chef de chantier, chefs d'équipes : le « centre »). Mais une partie seulement, tandis que se développe l'externalisation; le « centre » a vocation à encadrer les sous-traitants et les intérimaires, qui deviennent les nouveaux vecteurs de la flexibilité du travail (la « périphérie »).

- Depuis, le modèle centre/périphérie s'est généralisé. Il n'y a pas UNE division du collectif de travail entre UN centre et UNE périphérie, mais une démultiplication des centres et des périphéries.
 - * l'entreprise générale a son noyau (embauchés, et même un noyau parmi les embauchés - c'est-à-dire qu'ils seront les derniers licenciés) et sa périphérie - sous-traitants, intérimaires.
 - * le chef de chantier a lui-même son propre noyau.
 - * l'entreprise sous-traitante a son noyau (encadrants) et sa périphérie (uniquement des intérimaires dans le cas du ferrailage).
 - * l'agence d'intérim elle-même a son noyau (intérimaires qu'elle envoie régulièrement en mission) et sa périphérie (intérimaires occasionnels).D'où une multiplication/différenciation/hierarchisation infinie des statuts sur les chantiers (ex. un ferrailleur intérimaire sous-traitant peut être différent d'un autre ferrailleur intérimaire sous-traitant, égal au niveau du statut, parce qu'il appartient au noyau du chef de chantier).
- La question est : comment cette division/hierarchisation des collectifs de travail a pu et peut se recouper, ou s'articuler, avec une hierarchisation ethnique des travailleurs ? Plusieurs niveaux de réponse : discriminations légales ; discriminations institutionnelles indirectes ; discriminations coutumières directes.

1.3. Les répercussions des discriminations légales en matière de séjour

La division des collectifs entre des centres relativement stabilisés et des périphéries précaires a des répercussions sur le type de profil social attendu des travailleurs :

- * les travailleurs des « centres » doivent avoir une existence sociale relativement stable, garantissant leur fiabilité ;
- * la vulnérabilité sociale et juridique des travailleurs des « périphéries » est en revanche très recherchée ; d'où la présence importante de personnes sans papiers ou disposant de titres de séjour précaires (un an), facilement remis en cause si elles se retrouvent au chômage.

Ainsi peut-on comprendre, du point de vue de l'encadrement légal, la préférence accordée par les entreprises aux Français et aux Portugais pour occuper les emplois les plus qualifiés et d'encadrement, c'est-à-dire les plus stables.

- * les Français ont une existence juridique et une légitimité à demeurer sur le territoire qui ne sont jamais mises en question.
 - * concernant les Portugais, et notamment la gestion de leur immigration par rapport à celle des Algériens (dont l'immigration est antérieure), l'histoire est plus complexe. Mais il reste que, avant la liberté de circulation et d'installation reconnue en 1991, l'Etat français donnait déjà des facilités à l'immigration portugaise.
- 1) Durant les années 40-50, l'Etat français veut favoriser l'emploi d'Algériens en métropole pour apaiser les tensions sociales en Algérie. Arrêté de 1949 n'autorisant l'emploi de

main-d'œuvre étrangère qu'à défaut de main-d'œuvre nationale (comprenant donc, à l'époque, les travailleurs algériens).

- 2) La guerre d'Algérie se conclut non seulement par le fait que les Algériens deviennent étrangers, mais aussi que les employeurs se méfient d'eux.
- 3) Dans l'après-guerre, tandis que les employeurs en appellent à l'immigration uniquement pour satisfaire l'abondante demande de travail, l'Etat manifeste des préoccupations démographiques : pour reconstruire la France, il lui faut aussi accroître sa population (position de l'INED). D'où un développement de discours (auxquels se joint le patronat) sur les populations jugées assimilables (ou du moins dont on souhaite qu'elles s'assimilent) et celles qui ne le sont pas. Ce sont ainsi les populations européennes qui sont favorisées.
- 4) L'immigration portugaise est la dernière grande immigration européenne en France. Elle se développe principalement durant les années 60 et se poursuit dans les années 70, alors que le contrôle de l'Etat sur l'immigration s'accroît. En réalité, l'Etat favorise alors le développement ou la poursuite de l'immigration portugaise tandis qu'elle freine les autres :
 - * 1968 : circulaire interdisant les régularisations pour les emplois non qualifiés. Les Portugais furent la seule nationalité exclue de cette interdiction.
 - * accord signé en 1971 avec le Portugal, prévoyant l'introduction de Portugais et l'octroi de facilités lors de leur arrivée en France.
 - * après 1973, les Portugais obtiennent encore beaucoup de régularisations (après être entrés illégalement) alors que la procédure est désormais très restrictive. (Henneresse, 1979).
- 5) En 1986, le traité qui fait entrer le Portugal dans la Communauté Economique Européenne n'octroie que la liberté d'établissement et la liberté de prestation de services, mais avec l'adhésion du Portugal aux accords de Schengen en 1991, tous les obstacles à la circulation et à l'installation en France des Portugais en France sont levés. Au cours des années 1980 et 1990, l'immigration portugaise s'est ralentie mais pas entièrement tarie. Arrivent alors, et jusqu'à aujourd'hui, des immigrés ayant souvent des parents ou des connaissances en France, et donc qui peuvent être introduits par ces derniers dans le bâtiment.

A l'inverse, les immigrés maghrébins, bien qu'ayant aussi des proches en France, et en dépit de quelques dérogations pour le séjour des Algériens, peinent à obtenir des conditions légales de séjour relativement solides. On comprend donc que les entreprises préfèrent stabiliser les Portugais et utiliser les Maghrébins (et plus généralement les Africains) comme volant de main-d'œuvre plus précaire et plus instable.

1.4. Discriminations institutionnelles indirectes : le recrutement par cooptation

L'on vient de dire que les Portugais arrivant en France pouvaient être introduits par des proches ; ils ne sont pas les seuls. En réalité le mode de recrutement par cooptation, ou du moins par connaissance personnelle (c'est-à-dire qu'un des salariés présente à son entreprise quelqu'un de sa connaissance) est le principal mode de recrutement dans le bâtiment. Dans certaines entreprises, il représente 80% des embauches (Van de Walle, 2003).

Lorsqu'on parle de recrutement par cooptation, en particulier lorsqu'il s'agit d'immigrés, on met généralement l'accent sur le fait que c'est un moyen pour ces derniers de placer des proches. On remarque moins souvent qu'il s'agit d'une politique systématique des entreprises avant que d'être une stratégie de placement de leurs proches par les travailleurs (incitations et récompenses). Et elle agit à tous les niveaux : entreprise, chef de chantier (qui, s'il n'a pas

directement des fonctions de recrutement, est en réalité un point de passage important pour les éventuels embauchés), agence d'intérim. Cette politique a au moins deux avantages :

- * faire l'économie d'une recherche de main-d'œuvre qui est prise en charge par les salariés.
- * obtenir (du moins c'est ce qu'espèrent les entreprises) une plus grande fiabilité de la part de la personne recrutée, d'une part parce qu'il est recommandé par quelqu'un qui a fait ses preuves ; d'autre part parce que sa défection n'engagerait pas que lui mais aussi la personne qui l'a recommandée.

1.5. Discriminations quotidiennes directes : la « gestion ethnique » de la main-d'œuvre

Toute politique de main-d'œuvre consiste à discriminer, c'est-à-dire à distinguer, sélectionner les travailleurs, en valoriser certains au détriment d'autres. Les critères explicites sont liés à la compétence, à la qualification, à l'ancienneté, etc., jamais à l'origine ethnique. Peut-on alors parler de « gestion ethnique » des travailleurs ? Si c'était le cas, elle serait forcément souterraine et informelle.

En réalité, dans le bâtiment, elle n'est pas toujours si secrète. Dans l'une de ses seules enquêtes consacrées aux salariés de la construction, et plus précisément aux salariés immigrés, le journal de référence de la profession, Le Moniteur, annonçait dès le début de l'article une répartition raciste des tâches :

« [Les dirigeants d'entreprise] ne mettent pas en avant une égalité entre salariés, quelle que soient leur nationalité ou la couleur de leur peau, mais parlent de différences de compétences et d'ambitions qui font bon ménage entre elles »¹.

Il faut citer aussi le directeur du recrutement du groupe sur lequel j'ai donné des statistiques :

« Je pense que les gens du Maghreb ne raisonnent pas de la même manière que, par exemple, des Portugais ou des gens de l'est. Ils ont un raisonnement qui n'est pas le même. Les gens du sud, c'est vrai, du Maghreb surtout, ont une façon de travailler... Les gens des îles, tout ça, c'est des gens qui ont de la difficulté à s'adapter aux rythmes de vie qu'on peut avoir en France aujourd'hui, notamment sur nos chantiers, où il y a une pression de mise assez importante. On a réduit les temps de travail, mais il faut toujours produire autant, il faut... Il y a une qualité du travail à rendre dans un

¹ *Le Moniteur des Travaux Publics et du Bâtiment*, n° 4511, 11 mai 1990, p. 30. Tout l'article, basé sur des témoignages de dirigeants, soutient cette vision d'un modèle « ensemble et inégaux », inversion du célèbre « séparés mais égaux » de la ségrégation américaine, mais qui se prétend tout aussi harmonieux : « Les dirigeants d'entreprise que nous avons interrogés affichent pas mal de sérénité et évoquent une "cohabitation convenable" ». Un premier dirigeant « décrit "une bonne ambiance, un bon esprit de chantier, sans jamais un seul licenciement pour rixe". Il ajoute : "Les Européens profitent de leur situation hiérarchique, par rapport aux Maghrébins, mais ceux-ci sont d'accord, comme s'il s'agissait, pour les uns et pour les autres, d'un ordre normal des choses !" ». Un second « reproche à la presse "un excès de battage sur le racisme en France. Tel, dit-il, qu'il conduit les Français à devenir racistes. La réalité est tout autre sur nos chantiers ; l'ambiance est bonne, la main-d'œuvre de bonne qualité et bien adaptée à ses différentes tâches. Je regrette pourtant que les Maghrébins n'accèdent pas davantage à la maîtrise. Parmi les causes, il y a aussi leurs propres comportements. Ils ont une formation un peu courte et se montrent souvent peu entreprenants. Cela dit, on a besoin d'eux. Ils tiennent des métiers durs, souvent testés, puis délaissés par de jeunes Français qui préfèrent l'industrie !" ».

minimum de temps, donc il faut être vif. Il faut être vif, il faut, je dirais, un peu aimer ça, il faut être un peu comme ça. Alors c'est vrai qu'un Portugais est très réactif, très très vif, quitte à faire des bêtises, mais il réagit très très vite. Il fonce. Sans trop réfléchir. On pourrait dire que le Maghrébin c'est l'inverse, il réfléchit peut-être de trop avant de faire les choses, donc voilà. »

Mais en dehors de ces déclarations très explicites, se pose un problème à qui veut observer les éventuelles discriminations directes commises dans le bâtiment : ce n'est pas tant que les entreprises mettent en place une gestion ethnique souterraine, mais qu'elles délèguent une grande partie de cette gestion (et même le choix de pratiquer une telle gestion) aux échelons de commandement les moins formels et les moins contraints bureaucratiquement : chef de chantier, entreprise sous-traitante, agence d'intérim.

Prenons l'exemple des agences d'intérim. La directrice de l'une d'entre elles (25 ans d'expérience) décrit comment elle rationalise sa gestion des intérimaires :

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

Les images repérables dans l'intérim du bâtiment : les Portugais "nés dans la maçonnerie", coffreurs, ouvriers exemplaires ; les Africains ou Maliens (les deux termes sont utilisés de manière équivalente), « il n'y a qu'eux pour faire le marteau piqueur et la démolition » (inversement, ils ne peuvent pas faire autre chose) ; les Algériens, ferrailleurs, colériques et revendicatifs (de même que les Turcs) ; les Français, ouvriers qualifiés "qui se prennent pour des cadors", "picolos", fainéants, hargneux. Ces images font partie du « savoir » des commerciaux d'intérim. Même ceux qui les récuse doivent les intégrer pour pouvoir répondre aux demandes parfois explicitement racistes des clients. Il y a un sens commun partagé entre les intérim et leurs clients (les entreprises). Aller à l'encontre de ce sens commun, c'est prendre un risque commercial ; il vaut donc mieux s'y plier, quand bien même on n'adhère pas ces représentations. Si l'on recherche un grutier et que le seul qu'on trouve est malien, on finira bien par l'envoyer ; mais si un Algérien se présente (les Algériens ayant la réputation d'être de bons grutiers), il a toutes les chances d'être envoyé en priorité.

Ce n'est pas un racisme doctrinaire ou dogmatique. Tant que l'activité marche, tant que la marge commerciale de l'agence d'intérim est assurée, les commerciaux d'intérim n'ont aucune raison de changer leurs représentations ; autant au contraire les stabiliser, tandis que l'activité de l'intérim est toujours aléatoire (le risque principal étant le manque de fiabilité des intérimaires - qui répond à la précarité qu'on leur donne).

Raisonnement circulaire : puisque les Maliens sont principalement manœuvres, c'est qu'ils ne sont bons qu'à ça, finit-on par se dire. De même pour les Maghrébins ferrailleurs ou les Portugais coffreurs. Par exemple, si un Maghrébin sans qualification se présente à une intérim on l'enverra probablement comme manœuvre en ferrailage ; si c'est un Malien, comme manœuvre tout court.

2. Sur les chantiers : une ethnicisation des relations qui prend sens dans et par le travail

« Avec les Arabes on a notre quota d'handicapés ! » ; « Si c'est un Noir qui tombe, c'est pas grave » ; « Pourquoi vous êtes tous cons, les Portugais ? » ; « Alors, les cafards arabes ! - Les cafards de France, c'est les Portugais ! » Une bonne part du racisme sur les chantiers s'exprime à travers l'humour. Inversement, une bonne part de la socialisation par l'humour en chantier passe par le racisme.

Faut-il prendre l'humour au sérieux ? Des ouvriers le présentent comme un moyen de tromper l'ennui et de nouer des relations entre ouvriers, tandis que d'autres (parfois les mêmes) se plaignent de l'omniprésence du racisme dans l'humour :

« T'es obligé de parler comme ça dans le bâtiment, il faut rigoler pour faire passer le temps. Des fois tu dis ça à des types, ça pourrait être ton père, ou eux il te disent ça. Le truc, c'est qu'il ne faut pas dépasser les limites. Une fois que tu n'es plus sur le chantier, c'est fini. (...) Tu vois entre nous, on se dit des trucs, pour plaisanter. "J'aime pas les Noirs", on rigole... Mais tu sais ça se répète, on dit qu'on rigole, et au bout d'un moment tu sais pas si c'est sincère ou pas... »

Le risque n'est pas nul que la plaisanterie, par l'enfermement qu'elle implique, dérive vers la querelle ou génère des souffrances individuelles. Par exemple, dans cette note de terrain :

Avec Fabrice, ouvrier qualifié français, on va chiper un peu de béton à deux Portugais (ouvriers qualifiés également). L'un d'entre eux dit à Bruno : « Les Français, c'est tous des cons. — Ah ouais ? Suce-moi pour voir si les Français c'est tous des cons, Portugais de mes couilles ! Sans les Français, tu boufferais pas ! » Quand je reviens, seul, chercher un peu de béton, le « Portugais » me dit avec un air triste : « Moi aussi je suis Français, je disais ça pour parler, pour déconner ». [Note du 09/04/2002]

2.1. Des stéréotypes qui renvoient au travail et non à l'extérieur

Ethnicisation = mise en avant prioritaire et répétée de l'ethnicité pour identifier les individus et pour expliquer leur position comme leurs comportements.

1) Les catégories ethniques se redéfinissent en fonction de l'organisation du travail en chantier. Ce sera l'exemple du surnom « Mamadou » donné aux manœuvres africains par ceux qui leur sont supérieurs.

2) Les stéréotypes renvoient à des comportements professionnels, rarement à des univers extérieurs au travail (par exemple « les Arabes sont des voleurs », « les Portugais sont petits ») : les stéréotypes s'ancrent dans les relations quotidiennes du chantier. Ce sera l'exemple des Portugais, vus par leurs inférieurs.

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

Les manœuvres intérimaires sont souvent ouest-africains. Le passage par l'intérim fait qu'ils sont pratiquement assez interchangeables. Cela nourrit une indifférenciation imaginaire, qui prend forme dans l'appellation de « Mamadou » (on dit « les Mamadou », « ce Mamadou », ou « Mamadou » pour appeler quelqu'un quel que soit son prénom).

« Mamadou » s'est mû sur les chantiers en nom concentrant la classe (manœuvre) et la « race » (il ne s'applique qu'aux Noirs), qui dans la pratique n'a quasiment pas d'équivalent pour les autres groupes. Un Blanc ne sera jamais appelé Mamadou, mais un Haïtien le sera alors qu'il n'a aucune chance d'avoir un tel prénom (marquant une tradition familiale musulmane). Cette désignation met en avant la « race », et elle éclipse la situation de classe (privation de pouvoir et précarité communes aux manœuvres) qui la rend possible. Cependant, le socle de la classe redevient apparent en certains cas. C'est ainsi que non seulement un Noir d'une autre qualification que manœuvre aura peu de chances de se voir appeler Mamadou, mais il s'autorisera parfois à appeler des manœuvres noirs « Mamadou ». Il s'expose cependant à des déconvenues, comme dans ce cas relaté par un manœuvre intérimaire qui rappelle à son collègue le sens raciste de l'appellation :

« La semaine dernière, j'avais plein de problèmes dans la tête, j'étais énervé, je me suis énervé, j'ai engueulé Max [un électricien guadeloupéen qui fut le premier sur le chantier à l'appeler "Mamadou"] : "Pourquoi tu m'appelles Mamadou ? Je m'appelle Touré, si tu me crois pas tu peux aller demander au chef pour vérifier. Parce que vous, vous croyez que tous les Noirs s'appellent Mamadou. Toi-même tu es Noir, est-ce que je t'ai appelé Mamadou ? Je t'ai demandé ton prénom quand on est arrivé sur le chantier, et je t'appelle par ton prénom. Toi tu m'as rien demandé, tu as tout de suite commencé à m'appeler Mamadou. Alors maintenant, tu m'appelles Touré, ou je vais m'énerver !" »

-> « Mamadou » = catégorie généralisante qui vient d'ailleurs (colonisation) mais qui est redéfinie, dans ses usages, par rapport à l'organisation du travail.

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

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

[Stagiaire en coffrage, zairois]

« Tous les Portugais sont des salauds. On est là pour travailler, pas pour courir. Mais eux te font courir. C'est ça qui rend le travail fatigant. Les Portugais, ils sont infatigables ! »

[Maçon intérimaire, haïtien]

« C'est ça, les Portugais, toujours derrière toi. »

[Coffreur intérimaire, algérien]

« Les vrais racistes dans les chantiers, c'est les Portugais. »

[Coffreur au chômage, malien]

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

Les réflexions de ce type sont légion². Elles convergent dans une description des Portugais qui renvoie principalement à leur comportement au travail (et non à leurs mœurs, leur physique ou quoi que ce soit d'autre). Contrôler, inférioriser, imposer des modes opératoires... Ce qu'on attribue aux Portugais, c'est ce que l'organisation hiérarchisée des chantiers réserve aux chefs d'équipe (ou aux ouvriers remplissant cette fonction). Or, si les Portugais sont loin d'être tous à des fonctions d'encadrement de chantier, ces fonctions sont principalement occupées par des Portugais³.

2.1. Des regroupements et exclusions « toutes choses inégales par ailleurs »

Question : est-ce que ces frontières ethniques posées en paroles règlent les pratiques ? Il faut observer les éventuelles agrégations et exclusions. Moment choisi, parce que c'est là qu'on voit l'ensemble des ouvriers d'un chantier : le repas et le placement à table.

Sur tous les chantiers observés disposant de réfectoires, les regroupements se font principalement par employeur et par qualification, n'ayant donc qu'indirectement des effets de regroupement ethnique. Il m'a été donné de voir quelques cas d'exclusion d'un individu d'une table ou d'un réfectoire, permettant de révéler les critères tacites de regroupement :

Sur A1 tout d'abord. Là où je me trouve, il y a trois étages de vestiaires, et à chaque étage un réfectoire. Au premier se trouvent les salariés embauchés de Bouygues ; il n'y a quasiment que des Européens. Au deuxième, les intérimaires de Bouygues : une majorité de Noirs, notamment d'Africains, quelques Portugais et Maghrébins. Au troisième, les travailleurs du sous-traitant en démolition (activité qui requiert principalement des manœuvres) : uniquement des Africains, et moi qui me suis trouvé là par hasard, parce qu'à mon arrivée il n'y avait pas de placard au deuxième étage. Car sur ce chantier ce sont les chefs d'équipe qui, à l'arrivée des ouvriers, du moins des intérimaires, leur désignent un étage - mais on peut ensuite changer (théoriquement) comme on le veut.

² Il faut préciser qu'aucun de ces commentaires n'a été suscité par une question portant spécifiquement sur les Portugais. Soit ils ont été recueillis en situation, pendant le travail ou dans les vestiaires, produits d'une expression non provoquée, soit ils l'ont été en entretien suite à des questions portant plus généralement sur les conditions de travail.

³ A ce titre, ils cristallisent l'hostilité des ouvriers pour au moins trois raisons : 1) Ils sont des relais des politiques d'entreprise (de cadence notamment) dans le face-à-face physique, interpersonnel, avec les ouvriers. 2) Ils sont des contrôleurs, indiquant à la direction de chantier les performances de chacun, les intérimaires à remercier, etc. Ce rôle est bien plus important que dans d'autres industries puisque, en l'absence de convoyeur ou de temps unitaires prescrits, ils sont le plus fin relais de contrôle sur le chantier. 3) Ils ont été ouvriers professionnels avant d'être chefs d'équipe. Ce qui signifie d'une part qu'ils connaissent mieux les « trucs » des ouvriers pour dissimuler les détournements, aménager la pénibilité... Et d'autre part qu'il y a une dimension d'*englobement* de l'inférieur hiérarchique par le supérieur, dimension que les chefs d'équipe rappellent parfois par des pratiques d'humiliation.

Un jour, alors qu'on se trouve à table, au troisième étage donc, un ouvrier blanc entre et commence à râler : « Pourquoi vous avez ouvert cette porte ? » (d'habitude la porte de la salle à manger est fermée, on passe par la salle des placards). Il se fait vite rembarrer : « Ici c'est chez nous. - Non, c'est pas chez vous. - Ça fait depuis toujours qu'on mange ici, il faut pas venir ici ! » Et le type se fait virer fermement, puis on rigole. Un second blanc, un chef je crois, entre et demande où est je ne sais qui. On lui répond froidement, puis quand il est parti, on rigole à nouveau. Les gars répètent entre eux : « On mange ici depuis quatre, cinq mois, ici c'est chez nous. » Puis ils parlent en soninké, et j'ai l'impression qu'on discute du Sénégalais, du Congolais et de moi (nous qui ne pouvons communiquer qu'en français), mais les regards demeurent bienveillants. Plus tard, un type de la sécurité du chantier, que je n'avais jamais vu dans ce vestiaire, noir mais de je ne sais quelle origine, vient dans la salle à manger. Les autres convives ne semblent pas le connaître non plus. Un d'entre eux lui fait signe : « Viens, mon frère, il y a des chaises. » [Note du 8/04/2002]

Avant de conclure à la volonté d'agrégation ethnique, il faut se souvenir que c'est moi qui rapporte l'épisode et que je suis blanc, mais manœuvre à ce moment-là, et que ma légitimité à manger dans le réfectoire n'avait jamais été contestée.

Sur B1 ensuite. Deux tables sont très majoritairement occupées par des embauchés de B et, simultanément, par des Portugais. Ayant un jour accompagné mon chef, je m'y trouve assis. Il y a un ferrailleur, noir, à côté de moi. Il est de FE, l'entreprise sous-traitante en ferrailage. Alors que de nouveaux convives arrivent, on s'aperçoit qu'on manque de chaises. Cão, chef d'équipe de B, dit à mon voisin ferrailleur : « T'as pas vu que c'est B ici ? » Comme je crois que c'est aussi pour moi qui ne suis que stagiaire, je fais mine de ranger mes affaires, mais mon voisin m'arrête : « Reste ici », avec un regard énérvé et déterminé. Justement, parmi les nouveaux convives joyeusement acceptés, il y a le chef de chantier de FE - un Portugais. L'argument de l'appartenance à l'entreprise est donc mensonger. Mais masque-t-il une volonté d'agrégation ethnique ? La table comporte aussi un chef d'équipe intérimaire italien et un ouvrier qualifié noir de B ; leur présence est régulière et indiscutée. [Note du 02/04/2003]

Les exclusions observées d'individus de certains lieux ou tables, bien qu'ambiguës, semblaient donc témoigner d'un souci d'entre soi hiérarchique plus qu'ethnique. En tout cas, l'un et l'autre apparaissent inextricables.

De ce fait, la cohérence du groupe des Portugais paraît alors plus grande dans la mesure où ils appartiennent aux entreprises les plus intégrées, tandis que les convives d'origine africaine (du nord et du sud du Sahara), ayant des employeurs et des statuts plus divers, sont davantage dispersés dans l'espace du réfectoire, et parfois solitaires (sauf si par exception ils dépendent tous d'un même employeur, par exemple une société de démolition, la concentration étant alors très poussée). Les Portugais ayant des statuts éclatés ou précaires participent de cette dispersion.

2.3. La réaction des directions au racisme en chantier

Il reste que, conséquence ou non de l'organisation des emplois, certains travailleurs manifestent du racisme vis-à-vis d'autres, les humilient ou refusent parfois de travailler avec eux au nom de leur ethnicité.

Quelle est la réaction des directions ? Le combattent-elles, le suscitent-elles ou, hypothèse intermédiaire, le tolèrent-elles ? De ce qui vient d'être décrit, on peut déduire qu'elles le suscitent, en construisant des effectifs ethnicisés (par des mécanismes indirects et par une sélection assumée des origines). Mais, au-delà de cet engendrement initial, les directions manipulent-elles au quotidien les frontières ethniques ?

Dans un syndicat, on m'a raconté l'histoire d'une grève dans une grande entreprise, à la fin des années 1980, que le PDG avait commenté ainsi, en privé, auprès d'un public d'ouvriers portugais : « *C'est une grève d'Arabes* ». Mais le public n'en tint pas compte : la phrase fut répétée et fit scandale, l'unité des ouvriers prévalut et la grève fut victorieuse. Au-delà du côté édifiant du récit, on perçoit ici en quoi consisterait une manipulation de l'ethnicité par les directions à des fins de division. Je n'ai, au cours de mon terrain, jamais rencontré de cas similaire - ce qui ne signifie pas qu'ils n'existent pas, car une telle manipulation ne deviendrait explicite que pendant les périodes de crise, et demeurerait ordinairement dans l'ombre.

Ce qui apparaît en revanche, c'est que, réprimant d'un côté les formes de solidarité ouvrière (coopérations dans le travail, opposition commune à l'encadrement...), les directions tolèrent de l'autre le racisme que peuvent manifester des ouvriers. Ou plutôt, les pratiques et les exigences racistes qui émanent de la frange des ouvriers placée en position de dominer les chantiers par les directions, bénéficient de tolérance, et même d'une certaine écoute. En entretien, un chef de chantier donne cet exemple en évoquant les manœuvres (intérimaires) :

« Et il faut voir aussi si ça s'incorpore dans l'équipe, s'ils vont bien avec les gars. Vous pouvez avoir un très bon manœuvre, qui rentre pas dedans. Sachant qu'en général c'est des Blacks. Et qu'ils sont mal vus par les Portugais.

- *C'est-à-dire, mal vus comment ?*

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

C'est aux sentiments et volontés des travailleurs qu'elle a stabilisés que l'entreprise doit faire le plus attention. La précarité des autres permet d'en changer plus facilement, quand bien même ils faisaient l'affaire. Comme les ouvriers qui dominent les chantiers sont ceux sur lesquels l'entreprise compte le plus, elle prend acte de leurs éventuelles attitudes racistes : elle ne peut se permettre de les brimer soudainement, alors qu'elle les a favorisés afin d'en reléguer d'autres.