

L'espace social de la définition des identités professionnelles : l'emploi dans le bâtiment au Chili

Cecilia CASASSUS MONTERO

Sociologue CNRS

RÉSUMÉ

L'objectif de l'article est d'analyser les mécanismes de formation de l'identité professionnelle, le processus d'acquisition d'une qualification et les modalités de sa valorisation sur le marché du travail. La question de départ est de savoir pourquoi certains individus issus d'une même classe, réussissent à s'insérer d'une façon stable dans l'emploi, qu'il soit salarié ou informel. Le matériel présenté, les trajectoires familiales et professionnelles d'une trentaine des travailleurs du bâtiment (recueillis à Santiago du Chili), permet d'identifier les points de rupture dans une biographie, les chemins et les conditions d'une insertion stable ou précaire. Dans cette branche la reconnaissance sociale de la qualification intervient souvent en dehors du salariat.

MOTS-CLÉS : Trajectoires professionnelles — Bâtiment — Marché du travail — Statut juridique — Salariat — Travail à son compte — Savoir-faire — Milieu familial — Identité professionnelle.

RESUMEN

La definición de las identidades profesionales en el sector de la construcción en Chile

El objetivo del artículo es analizar los mecanismos de formación de la identidad profesional, el proceso de adquisición de la calificación y las formas en que ésta se valoriza en el mercado de trabajo. La pregunta inicial es por qué ciertos individuos que pertenecen a una misma clase logran integrarse de manera estable en el empleo y otros no. Los datos presentados consisten en las trayectorias familiares y profesionales de treinta trabajadores de la construcción recogidas en Santiago de Chile, y en ellas se buscan los puntos de ruptura en una biografía, las vías y las condiciones de una inserción estable o bien precaria. En este tipo de actividad el reconocimiento social de la calificación ocurre a menudo fuera de la situación de asalariado.

PALABRAS CLAVES : Trayectorias profesionales — Construcción — Mercado del trabajo — Situación legal — Trabajo asalariado — Trabajo por cuenta propia — Ambiente familiar — Identidad profesional.

SUMMARY

The definition of the professional identities in the building sector in Chile

The purpose of this article is to analyse the shaping of professional identity, the process of skill formation and its assessment in the labour market. Why some individuals issued from the same class succeed in the labour market, be they salaried or casual workers? Data provided, the family and occupational histories of some thirty construction workers gathered in Santiago, Chile, enables the author to identify the breaking points in workers' biographies, the ways and means of a stable or precarious economic integration. In this industry, social recognition of skill usually happens beyond the wage-earning situation.

KEY WORDS : Occupational histories — Building industry — Labour market — Legal status — Wage-earning — Self-employment — Know-how — Family environment — Professional identity.

Une partie importante de la force de travail habitant les grandes villes de l'Amérique Latine échappe aux catégorisations professionnelles classiques. Ce sont des travailleurs qui entrent et sortent du salariat selon les opportunités d'emploi, alternent emploi et chômage, travail dépendant et activité indépendante. Avec la récession économique ces masses de travailleurs ont tendance à augmenter, tandis que diminue l'emploi industriel. Peut-on dire pour autant qu'il y a un recul du salariat au profit des activités précapitalistes ou artisanales ? Si c'est le cas, comment ces activités s'articulent avec l'emploi salarié ?

Les théories dualistes (moderne-traditionnel, formel-informel) de même que les analyses en termes de marginalité n'ont pas réussi à expliquer, autrement qu'en termes d'exclusion sociale, la façon dont ces travailleurs s'insèrent dans la division urbaine du travail. Quel est le profil social des travailleurs qui arrivent à se stabiliser dans l'emploi formel ? Comment se fait le passage du secteur formel au secteur informel ? Ce passage est-il indicateur de précarisation et de déqualification ? Autant de questions auxquelles la recherche empirique ne peut répondre qu'en termes dualistes, quand elle se situe au niveau « macro », ou de stratégies individuelles de survie dans les analyses « micro ».

L'importance des catégories sociales non salariées a motivé plusieurs auteurs à les situer du point de vue de la structure des classes (1). Depuis le lancement du Programme Mondial de l'Emploi par le BIT en 1974, un nombre important des recherches a été consacré à étudier et mesurer l'étendue et le fonctionnement du secteur informel (2). Au Chili, MARTINEZ et TIRONI constatent que l'emploi informel atteint 26,5 % de la population active en 1980 (3). Mais les difficultés commencent quand on veut interpréter ces résultats. Peut-on dire qu'il y a augmentation de l'activité indépendante ou bien s'agit-il de travailleurs marginaux travaillant dans les petits services ? Il nous semble, avec BROMLEY et GERRY, qu'il faut en finir avec l'habitude de diviser l'emploi en deux catégories, le salariat et le travail indépendant, et qu'il est plus réaliste de postuler un continuum qui va du travail salarié stable au travail à son compte (self employment), en passant par plusieurs transitions et situations intermédiaires (4). Ce qui est à relever est moins l'existence des segments différents du marché de l'emploi que le fait que dans sa vie le travailleur est souvent confronté à des emplois instables avec des revenus insuffisants. Il y a donc un passage fréquent par le marché du travail avec des changements de situation : parfois on travaille

pour d'autres, parfois on se déclare travailleur indépendant, on alterne activités déclarées ou légales et travail illégal.

Cette caractéristique des trajectoires des travailleurs urbains, nous semble un fait majeur que les approches dualistes n'arrivent pas à intégrer surtout quand elles utilisent les statistiques officielles. A ce propos, le Bureau régional du BIT (PREALC) signale le caractère temporaire de l'emploi dit « informel » : « Une partie des travailleurs du secteur informel urbain s'intègre dans ce secteur d'une manière conjoncturelle : ils sont de passage à un autre poste de travail. Là on peut trouver les employés licenciés par les entreprises en récession ; les nouveaux entrants au marché du travail, etc. Certains d'entre eux vont essayer de travailler comme ouvrier temporaire, d'autres vont créer leur propre emploi, en se mettant à leur compte » (5). En effet les statistiques officielles considèrent le dernier emploi déclaré comme indicateur de la position dans la structure des emplois, alors qu'il ne s'agit que d'un moment transitoire dans une trajectoire professionnelle. Il s'avère donc nécessaire de réaliser des études sur les carrières ouvrières.

La mobilité professionnelle des travailleurs urbains pose des problèmes théoriques et méthodologiques à la recherche sociologique. Les conditions d'entrée à l'emploi et les sorties successives du salariat ont des conséquences sur les trajectoires futures. Aussi les modalités d'insertion dans le marché de l'emploi peuvent être analysées comme les mécanismes plus ou moins réussis de la formation d'une identité professionnelle. C'est pourquoi on peut dire que dans les économies ayant connu pendant plusieurs années un fort taux de chômage *le marché du travail devient l'espace social où se décident les destins sociaux*.

Dans cet article nous voulons montrer qu'il est moins pertinent de chercher à « classer » ces populations mobiles que de décrire comment et pourquoi certains individus, issus d'une même classe, réussissent à s'insérer d'une façon stable et d'autres pas. L'analyse des trajectoires familiales et professionnelles d'une trentaine de travailleurs du bâtiment se propose d'identifier les points de rupture dans une biographie, les itinéraires de la réussite et de l'échec. L'approche longitudinale permet en effet de traiter une situation d'emploi comme un moment dans une trajectoire marquée par un effort d'intégration. On essaie ainsi d'éviter une analyse en termes de déterminismes structureaux tout en éclairant les mécanismes de formation d'une identité professionnelle, le processus d'acquisition d'une qualification, les modalités de l'insertion économique et sociale.

En prenant l'emploi dans le bâtiment comme objet d'étude nous nous situons d'emblée dans un champ où la frontière entre le salariat et le travail indépendant est particulièrement floue. Les activités de construction dans les villes du Tiers Monde sont une source importante d'opportunités d'emploi pour les migrants et pour les travailleurs urbains ; elles sont aussi une occasion de se doter d'une qualification et d'un métier (6). Mais la situation d'emploi est caractérisée par l'incertitude, aussi bien quant à la durée de l'emploi que quant à l'avenir. La majorité des travailleurs du bâtiment connaissent des périodes de chômage entre les emplois et font partie du secteur informel quand ils travaillent en dehors de l'entreprise. Le travailleur qualifié ou artisan se voit lui-même comme un travailleur indépendant (self-employed), qui propose ses services à des clients divers, soit des particuliers soit des entreprises, et qui garde une autonomie dans les conditions de travail (7).

Le matériel biographique que nous présentons a été recueilli dans le cadre d'une recherche sur le bâtiment à Santiago, commencée en avril 1985 avec l'appui de l'ORSTOM. Dans un premier temps, nous avons fait une étude de la structure de la branche par type de produit et les formes de gestion de la force de travail, décrivant le type d'offre d'emploi proposé par le secteur capitaliste (8). Ensuite l'analyse de l'organisation des chantiers nous a permis de saisir les activités informelles suscitées par les entreprises elles-mêmes. Pour avoir traité ailleurs des politiques de recrutement et des formes d'organisation du travail, nous mettons

ici l'accent sur les facteurs sociaux qui interviennent dans la mise au travail et dans les mécanismes de l'identification professionnelle (9). Le recueil d'une trentaine d'histoires professionnelles d'ouvriers à tous les niveaux de qualification et de quelques sous-traitants a permis de retracer les origines familiales des travailleurs et leur rapport au marché du travail.

Les résultats préliminaires de cette recherche montrent à quel point les corrélations classiques de la sociologie du marché du travail (rapport diplôme/qualification, niveau scolaire/revenus, etc.) n'ont pas de signification dans ce type de marché. Sur le chantier, les ouvriers qui obtiennent les salaires les plus élevés ne sont pas les titulaires de diplômes ou de certificats professionnels, ni même ceux qui ont fréquenté l'école le plus longtemps. Alors, quelle est la base sur laquelle se fonde la reconnaissance sociale et la rétribution économique ? Si la fréquentation de l'appareil scolaire n'est pas un facteur de classement, comment s'établit le rapport entre qualification et savoir-faire ?

LE PROFIL DES TRAVAILLEURS DU BÂTIMENT

Les travailleurs qui se trouvent sur un même chantier présentent des caractéristiques sociales communes, mais leurs statuts juridiques sont très variés. On y trouve les salariés de l'entreprise (maître d'œuvre) qui sont le noyau dur du chantier ; il est composé de travailleurs mensualisés, d'employés, de chefs de chantier, de contremaîtres. Ce personnel encadre les travailleurs qualifiés et manuels de la même entreprise et payés soit au rendement soit à l'heure (manœuvres, journaliers). On trouve aussi le personnel de la sous-traitance dont le statut et les conditions de travail changent selon qu'il s'agit de sous-traitance de main-d'œuvre ou de sous-traitance de l'œuvre finie.

Le rapport salarial dans lequel s'inscrit chacune de ces catégories diffère quant au type de contrat de travail, au système de paie, à la sécurité de l'emploi et aux conditions de travail. La stratification interne du chantier relève davantage des statuts ainsi définis que des qualifications. Ce qui est décisif pour les destins professionnels de ces travailleurs, c'est la relation avec l'employeur ou le chef de chantier. C'est de la solidité de cette relation que dépend pour beaucoup la possibilité de continuer dans la même profession. La plupart des entreprises ont un nombre réduit de travailleurs qu'elles essaient de garder. Ces travailleurs, pendant les périodes de baisse d'activité, ne jouissent pas d'un statut permanent. En dehors de ce groupe privilégié, les travailleurs vont de chantier en chantier et d'entreprise en entreprise tant qu'il y a du travail.

Parmi les 27 travailleurs interrogés, 15 ont une qualification reconnue : ce sont les *maestros*. Ils sont payés au rendement selon le nombre d'unités produites par jour, le prix de l'unité ayant été fixé au moment de l'embauche selon la tâche. Les autres ont été embauchés à la journée (*jornaleros*) et sont payés en fonction du nombre de jours travaillés et sur la base d'un taux horaire fixe. Parmi ces derniers il y en a 3 au chômage, c'est-à-dire qu'ils sont employés par la municipalité dans le cadre du programme gouvernemental d'emploi (POJH) et reçoivent l'équivalent d'une allocation chômage. L'échantillon inclut encore 4 ouvriers qualifiés qui sont aussi des patrons, c'est-à-dire des travailleurs indépendants d'origine ouvrière mais travaillant comme des sous-traitants (10).

La moyenne d'âge est de 35 ans (22 à 55 ans). Ces travailleurs se sont en majorité mariés entre 19 et 25 ans. Au moment du mariage les épouses travaillaient ou faisaient des études mais elles ont cessé de le faire. Les comportements démographiques sont très différents de ceux de la génération précédente puisque le nombre d'enfants est inférieur à celui de la famille d'origine : de un à quatre enfants contre trois à quatorze pour leurs parents. Si on

exclut du calcul les travailleurs de moins de 30 ans on constate qu'ils ont en moyenne moins de trois enfants.

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, moins de la moitié des travailleurs sont d'origine rurale. Le fait d'être né à la ville ou à la campagne ne semble pas en relation avec d'autres variables (salaire, qualification, nombre d'emplois, etc.) sauf pour la date du premier emploi. Les travailleurs d'origine rurale ont commencé à travailler plus tôt, mais il est difficile d'établir s'il s'agissait d'un travail rémunéré.

La date du premier emploi se situe en moyenne à 15 ans. Les modalités de l'incorporation à la vie active suit un même modèle, quelle que soit la qualification. On commence à travailler entre 8 et 9 ans dans la ferme, avec un parent, ou bien à la ville dans les petits services. Après un premier travail souvent non rémunéré, on passe à un autre où l'on est soit nourri, soit payé. Ensuite on le quitte pour le service militaire. Certains y restent quelque temps, d'autres reviennent, mais comme ils ne trouvent pas une place dans leur lieu d'origine, ils émigrent vers une ville ou partent travailler avec un parent parti auparavant. Les fils de paysans obtiennent souvent un premier placement par le biais du patron de la ferme.

L'entrée au salariat se fait progressivement : un premier travail non rémunéré souvent dans l'agriculture ou les services, ensuite un poste de manoeuvre. Pendant la période d'avant-crise les jeunes travailleurs pouvaient se permettre de changer souvent d'emploi, à la recherche d'un meilleur revenu ou bien pour tenter une activité nouvelle. C'est vers les 20 ans, au retour du service militaire, quand on veut se marier où se mettre à vivre à part, que l'on se salarie. La nécessité de payer un logement ou l'arrivée d'un premier enfant oblige les jeunes travailleurs à s'employer vite. Dans les trajectoires analysées, le premier emploi salarié est obtenu dans le commerce comme junior, dans le bâtiment comme assistant d'ouvrier (ayudante) ou en tant que manoeuvre (jornalero) (11).

On pouvait penser que beaucoup de ces jeunes travailleurs ayant commencé dans le bâtiment ne reviennent plus dans ce secteur. Or, sept travailleurs interviewés ont débuté leur vie active dans ce secteur et y sont restés. Il semble en conséquence que l'emploi dans le bâtiment, les « petits boulots » informels et le travail occasionnel sont les activités « obligées » des jeunes ouvriers dans le processus d'incorporation au marché du travail. La question se pose de savoir pourquoi certains de ces travailleurs réussissent à trouver dans le bâtiment une insertion stable et d'autres continuent à alterner emploi salarié - chômage - travail informel.

ITINÉRAIRES RÉUSSIS, ITINÉRAIRES RATÉS

Cet échantillon de travailleurs, saisis quand ils étaient employés dans le bâtiment, représente un ensemble de trajectoires d'adaptation au marché du travail urbain. De ces parcours, on peut extraire des cas qui semblent avoir réussi à s'insérer dans un milieu professionnel et à développer une identité tandis que d'autres continuent leur errance d'un emploi à un autre. Le nombre d'emplois occupés ne peut pas être utilisé comme critère tant l'activité est instable et la mémoire courte. Aussi, en raison des différences d'âge, nous nous trouvons face à des vies professionnelles de 3 à 27 ans d'activité. Mais malgré la diversité des parcours on peut repérer deux trajectoires types : les itinéraires d'une insertion réussie dans le métier, les itinéraires de l'absence d'insertion professionnelle.

Dans le premier type on peut inclure les *maestros*, ouvriers qualifiés du bâtiment, qui malgré le changement d'emplois présentent une certaine stabilité dans la branche. S'ils sont sortis une ou deux fois vers d'autres secteurs, ils reviennent au bâtiment où ils peuvent valoriser un savoir-faire, ce qui leur assure

une continuité d'emplois. Ce sont les maçons, les menuisiers, les plombiers, qui se définissent comme tels, mais aussi les ouvriers moins qualifiés ayant développé une compétence particulière (rapidité dans la pose, qualité des finitions, etc.). Ils ne gagnent pas nécessairement un meilleur salaire que les autres, surtout en période de fin de chantier, mais ils ont comme capital un savoir-faire qui leur donne une certaine sécurité. Ils n'expriment pas d'inquiétude quant à l'avenir. Ils savent qu'en période difficile ils pourront travailler « à leur compte ».

A l'opposé, on trouve les trajectoires précaires des travailleurs pour qui l'emploi dans le bâtiment n'est qu'un moment d'un parcours instable. Ils ont été employés une ou deux fois dans le secteur mais ont eu des emplois variés ailleurs. C'est le cas des travailleurs employés comme manœuvres dans l'industrie, le commerce ou les services. Dans cette catégorie sont tombés les ouvriers de l'industrie ayant été licenciés à la fin des années 70 et pour lesquels l'emploi industriel n'a pas été l'occasion d'acquérir une qualification. Il y a aussi des travailleurs qualifiés n'ayant pu se réinsérer dans l'activité d'origine en raison de la crise (artisans, opérateurs de machines).

A travers ces trajectoires on peut aussi lire l'histoire économique récente du Chili : les carrières interrompues des employés du secteur public, la déqualification des ouvriers industriels, la prolétarianisation des couches moyennes. Dans une situation économique si déprimée, le bâtiment représente une des rares activités où l'on recrute. La construction voit arriver les masses d'ouvriers venant notamment de l'industrie. Mais l'activité de construction, relancée par le boom de 80-82 est trop fragile et ne peut reclasser d'une façon stable ce prolétariat flottant lequel bascule vers le chômage et l'emploi occasionnel.

LES FORMES D'ACQUISITION DU SAVOIR-FAIRE

Les travailleurs interrogés ont en moyenne 6 à 8 ans de scolarité, c'est-à-dire qu'ils en sont restés au niveau de l'école primaire. Un certain nombre d'entre eux ont continué leurs études secondaires mais ont abandonné en cours de route sans obtenir de diplôme. En tout cas, la durée de la scolarité au-delà du primaire n'a pas été un atout pour leur future carrière. En effet, il n'y a pas de différence significative de revenu entre les travailleurs selon leur niveau de scolarisation.

Si l'école n'est pas la voie d'acquisition d'une qualification, comment se forment les identités professionnelles et leur reconnaissance par le réseau du métier ? L'analyse du passé professionnel et des origines familiales des ouvriers suggère plusieurs hypothèses. Dans certains cas la socialisation précoce au métier constitue un capital de départ. C'est le cas des ouvriers qualifiés dont un des membres de la famille avait un métier dans le bâtiment. Dans d'autres cas l'acquisition du savoir-faire se fait par la voie de l'apprentissage, c'est-à-dire un premier emploi. Une grande partie des ouvriers qualifiés a obtenu sa qualification par l'expérience. Quant à l'apprentissage il n'y a pas une procédure formelle, il se fait sur le tas et le temps varie en fonction de la volonté des *maestros* de montrer aux autres leurs tours de main. La formation professionnelle peut être une voie de légitimation *a posteriori* mais jamais une forme première de qualification. Aussi l'acquisition de certaines connaissances ne préjuge pas de la classification obtenue : c'est du chef de chantier que dépend la reconnaissance effective de la compétence.

En principe la voie de l'apprentissage sur le tas est ouverte à tous. De ce fait, l'appropriation d'un savoir-faire relève de la conjonction de plusieurs facteurs, notamment des conditions favorables d'emploi et d'une disposition personnelle. Beaucoup d'ouvriers se plaignent que les *maestros* cachent leur secrets pour éviter de se faire concurrencer par les nouveaux. Mais il y a malgré tout des jeunes ouvriers qui arrivent à se doter d'une qualification. En regardant de près leurs

histoires et leurs discours on y voit deux éléments : d'une part une lucidité quant au choix de l'activité la plus adaptée à ses capacités. Plusieurs des ouvriers qualifiés racontent avoir mesuré le pour et le contre d'un métier. Ils disent par exemple que pour être plombier il faut acheter beaucoup d'outils et on peut se les faire voler. Par contre la maçonnerie est plus accessible puisque l'on peut se débrouiller avec le fil à plomb, la truelle, une gâche et l'auge. D'autre part, à travers la description de leurs premiers emplois on voit apparaître le processus de la formation d'une identité professionnelle. Certains cherchent un travail varié ou plus complexe pour échapper aux tâches routinières, d'autres évitent les postes trop fatigants, et enfin une minorité devine que c'est dans la capacité de « lire les plans » que l'on distingue un ouvrier d'un contremaître. Progressivement ils commencent à s'autodéfinir comme étant compétents dans tel ou tel poste et par la suite à s'identifier avec la qualification acquise. Rappelons que sur un chantier ce processus est tout à fait possible tant les ouvriers manuels sont interchangeables et transférés d'un poste à l'autre.

Il est possible de conclure que c'est dans l'acquisition progressive d'un savoir-faire et dans la confrontation avec le procès de travail que le travailleur développe une identité professionnelle. Or, un grand nombre d'ouvriers manuels ayant eu plusieurs emplois dans le bâtiment n'arrivent jamais à s'identifier à un métier, et continuent dans la recherche des emplois tout le long de ce qu'on a appelé un itinéraire précaire. D'après les mêmes *maestros* et les chefs de chantiers il y en a qui sont mieux dotés que d'autres pour se qualifier. Mais il faut considérer aussi les facteurs sociaux qui interviennent dans les carrières.

FAMILLE ET DESTINS PROFESSIONNELS

L'analyse des biographies familiales et professionnelles des travailleurs du bâtiment suggère plusieurs hypothèses quant aux facteurs sociaux qui facilitent une insertion réussie. Le milieu familial fournit parfois l'occasion d'une approche précoce du métier, parfois seulement un appui en termes de contacts sociaux. Dans le premier cas, la socialisation au métier réalisée en dehors du rapport salarial représente un capital de départ que le travailleur va rentabiliser dans sa vie professionnelle. C'est le cas des *maestros* dont un des membres de la famille avait un métier dans le bâtiment. L'enfant qui regarde travailler son père ou qui accompagne un parent le week-end chez les clients développe déjà une familiarité avec le langage et les conditions du travail nécessaires pour un apprentissage rapide. Dans le second cas, la famille intervient par l'appui social qu'elle peut offrir et qui facilite une insertion dans l'emploi. Les connaissances que les membres de la famille ont parmi les gens du métier, ou les patrons, sont précieuses pour un jeune travailleur à la recherche d'une place. Les rapports sociaux fonctionnent souvent d'une façon indirecte. Par exemple, ce *maestro* qui a bénéficié des contacts que sa femme avait avec un employé municipal pour accéder à des emplois successifs : il lui a suffi de connaître le « nom » du maître d'ouvrage pour commencer sa quête de travail. On imagine à quel point l'absence de ce type d'information laisse d'autres travailleurs sans opportunité.

L'histoire familiale peut aussi intervenir de façon négative. Ce processus est moins visible et beaucoup moins explicite dans le discours. Dans les biographies familiales des manœuvres par exemple, il y a des références à une déstructuration du milieu familial et une absence totale des ressources sociales sur lesquelles s'appuyer. Le cas le plus fréquent est celui de la mort des parents : élevés par des tiers, ces jeunes abandonnent tôt la famille et commencent une carrière marquée par la précarité.

Dans l'entourage familial des manœuvres, il n'y a pas de parents ayant travaillé dans le secteur, alors que dans celui des *maestros* souvent le père ou les

frères travaillent dans le bâtiment. Ce qui est transmis est plus la facilité d'insertion dans le secteur qu'un métier précis puisque les qualifications des uns et des autres sont souvent différentes.

Le rapport entre famille et marché du travail semble se passer différemment que dans les couches moyennes et supérieures dans la mesure où l'appui familial ne se concrétise pas dans un capital financier ou culturel mais plutôt comme un environnement. Pour les migrants, la famille représente la possibilité de trouver un logement en ville ; pour l'ouvrier licencié de l'industrie, les amis des parents sont une source précieuse pour trouver une nouvelle place. Dans de nombreux cas, c'est le frère aîné qui amène les plus jeunes au chantier. C'est pourquoi il est aisé de conclure que dans une branche qui compte un taux de chômage voisin de 30 %, les réseaux sociaux représentent un véritable capital.

DU MANŒUVRE AU PETIT ENTREPRENEUR

Les itinéraires des travailleurs du bâtiment de toutes les catégories se caractérisent par le changement fréquent d'emplois, ce qui pose problème pour l'analyse des trajectoires. La mobilité peut cacher d'une part une forte identité professionnelle et d'autre part une insertion stable dans le marché par le biais des rapports à l'employeur. Aussi la vie de ces ouvriers est marquée par un effort constant de mobiliser leur savoir-faire en fonction d'une demande peu structurée : qu'elle vienne d'une entreprise capitaliste, d'un client ou d'un voisin, l'important c'est de pouvoir se maintenir en activité. D'où une difficulté majeure : comment classer ces travailleurs ? Comme salariés ou comme artisans ?

Pour mieux illustrer les différents parcours et les facteurs qui interviennent, nous avons choisi de présenter quelques biographies allant du manœuvre jusqu'au petit entrepreneur ou sous-traitant.

Samuel, de l'usine au bâtiment

« J'ai été élevé à la campagne où j'aidais mon père dans tous les travaux. J'ai fait toute l'école jusqu'à la fin du secondaire. C'est en 1965, à 17 ans que je suis parti à Santiago chez un ami. De ma famille il n'y a que moi qui suis parti. J'ai deux sœurs, elles sont restées à la campagne ».

« Mon premier travail je l'ai eu dans une confiserie, l'industrie Serrano. J'y suis resté un an et je suis parti à cause d'une bagarre. A cette époque là on n'y pensait pas, on partait comme ça pour gagner plus. Ensuite je me suis marié mais ça n'a pas duré longtemps ; j'ai quitté ma femme et je suis parti dans un autre quartier où j'ai construit ma maison ».

« J'ai travaillé un temps dans le bâtiment mais aussi de façon indépendante jusqu'à l'entrée en usine. C'est à l'industrie textile Comandari où je suis resté le plus longtemps. Ils m'ont embauché comme ouvrier, 5 ans après quand j'ai quitté l'usine ils m'employaient comme mécanicien. Ensuite j'ai travaillé chez J. B., usine de conserves, où je suis arrivé par un ami. Là aussi à cause d'une bagarre avec un camarade j'ai dû partir. C'était l'année 76 ».

« J'ai passé longtemps dans les pololos (petits boulots). Je me portais volontaire pour faire les jardins, la peinture, etc. Ce n'est qu'en 80 que je suis revenu au bâtiment. J'ai commencé avec l'entreprise AAA, qui est devenue BBB mais ce sont les mêmes patrons, seulement ils ont changé le nom. Ça fait 4 mois que j'ai commencé. Je suis venu par le chef que je connais depuis longtemps ».

« Ici on m'a mis à préparer le mortier, je suis toujours dans le béton. Nous avons un salaire de 500 pesos. Mais quant à moi, tous les emplois c'est du pareil au même. Quand on a travaillé 4 ans dans le bâtiment comme manœuvre on a tous les jours le même rythme. Si l'on me dit : 'Regarde, demain tu te mets à la charpente', ou n'importe quoi d'autre, moi je peux le faire. Si le type est intelligent et qu'il aime un métier il peut l'apprendre en un mois. Maintenant je me sens capable de tout faire, même de travailler dans un immeuble ».

« Quand ce chantier s'arrêtera, je ne sais pas. J'ai toujours rêvé de partir travailler à l'étranger. Parce qu'à la campagne ça ne va pas, il n'y a que quatre mois de travail, et après c'est l'hiver. Je pourrai aussi travailler chez moi, à mon compte, mais je crois que l'usine c'est plus sûr. »

Samuel est manœuvre d'origine rurale, 38 ans, il a deux enfants. Malgré le fait qu'il a fréquenté l'école jusqu'à la fin du secondaire il n'est pas sorti du niveau ouvrier le plus bas. Sa trajectoire est typique des travailleurs ayant eu un ou plusieurs emplois dans l'usine et qui aujourd'hui ne trouvent plus d'insertion dans le secteur industriel. Ils représentent une main-d'œuvre manuelle disponible pour toutes les tâches. L'expérience de travail en usine reste comme synonyme de stabilité. Partir à l'étranger reste la seule issue possible... dans ses rêves.

José, ouvrier qualifié

« Je suis né à Barrancas (Santiago) le 17 janvier 1953. Mon père travaillait dans le bâtiment, il était terrassier. Mais si je suis là ce n'est pas à cause de lui. Mon métier c'est autre chose, je suis maestro en aluminium ».

« Mon père souffrait des reins. Il est mort quand j'avais 10 ans. Alors on est resté tout seuls, ma mère était décédée l'année d'avant. Mon frère aîné a pris le petit et ma sœur a commencé à travailler comme domestique. J'ai été élevé par une famille dont la fille travaillait dans un salon de coiffure. Je lui apportais le déjeuner tous les jours et c'est comme ça que je les ai connus. J'avais 12 ans quand je suis parti avec eux. Ils m'ont donné tout : logement, nourriture, études. Mais je n'ai pas pu continuer à l'école à cause des retards : quand j'arrivais à l'école après lui avoir déposé le déjeuner c'était trop tard ».

« C'est à 16 ans que j'ai commencé à travailler dans le bâtiment. J'ai eu le premier boulot par le moyen d'un beau-frère de cette même famille. Il y travaillait. J'ai commencé comme ça, avec la brouette et la pelle ».

« Après je suis entré comme vendeur chez un marchand de légumes mais j'ai quitté parce qu'on me payait pas mes cotisations. En 1970 j'entre à l'entreprise CODEN, une coopérative formée par des dentistes, mais cette boîte a fait faillite. J'y travaillais comme junior. C'est un de mes voisins de quartier qui travaillait comme détective qui m'avait obtenu ce travail ».

« A 20 ans je travaille comme aide-vendeur dans l'usine SAVORY (produits laitiers). Je suis resté 4 ans jusqu'en 1976, quand ils ont réduit le personnel. C'est à cette époque-là que je suis entré chez ALUMCO par l'intermédiaire d'un comptable connu de la famille. J'ai travaillé pendant 5 ans comme maestro, dans la coupe. Quand la boîte a fait faillite j'ai passé un an sans emploi et je me suis inscrit au chômage ».

« Dans cette usine j'ai presque appris tout seul le métier, parce qu'au départ ils m'avaient mis à balayer. Mais les chefs ils ont vu mon enthousiasme et m'ont gardé. Il faut d'abord apprendre à couper et

seulement après on peut manipuler les machines. Ensuite il y a un travail de montage et à ce moment-là on sort à l'extérieur (pour la pose des portes et des fenêtres) et l'on est considéré comme maestro.

« En 1982 c'est par le même parent d'autrefois que je suis venu dans cette entreprise, il travaille ici comme contremaître. Je suis embauché comme journalier, je touche 400 pesos par jour ».

« Moi, ce que j'aimerais développer c'est le travail que j'ai appris : coupe d'aluminium. L'année dernière quand je n'avais pas de boulot, un monsieur a appris que j'étais qualifié en aluminium et il m'a demandé un travail de pose de fenêtres ».

José, 32 ans, marié, un enfant, vit avec ses beaux-parents. Bien qu'il ait été embauché comme manœuvre comme dans le cas précédent, il semble plus fortuné dans la mesure où son passage par l'industrie lui a permis de développer une qualification qu'il peut toujours utiliser quand il manque de travail. C'est un savoir-faire qu'il peut valoriser par le travail indépendant, sans passer par une entreprise. Ceci n'est pas toujours le cas puisque l'industrialisation du bâtiment oblige à se servir des machines ou des installations de l'usine.

Certains ouvriers qualifiés ou semi-qualifiés comme c'est le cas de José possèdent une compétence précise mais ils ne sont pas recrutés comme *maestros*. Le fait d'avoir acquis une compétence particulière n'est pas nécessairement reconnu dans le rapport salarial. C'est sur le chantier que l'on fait la différence entre les ouvriers journaliers ou manœuvres et les *maestros*. Quand est-ce que l'ouvrier devient *maestro*? La reconnaissance sociale de la qualification se développe dans le rapport au patron et aux autres ouvriers, à condition d'avoir de l'ancienneté.

Juan, toute une vie dans le bâtiment

« Je suis né à Santiago en 1946 ; j'ai quitté l'école en seconde année de secondaire (4^e) parce qu'on manquait de pain à la maison. C'est à 14 ans que j'ai commencé à travailler. Mon père n'a rien à voir avec le bâtiment. Il a 65 ans et a toujours travaillé dans un laboratoire. Il était chef de section dans l'emballage. En 1970 le laboratoire a fermé et il a pris sa retraite ».

« J'ai toujours travaillé dans le bâtiment. C'est avec un beau-frère qui était spécialisé dans tout ce qui est canalisations, égouts, que j'ai commencé. J'allais partout avec lui dans les chantiers, 3 mois ici, 5 mois là, j'allais dans le Nord. En 1963 j'étais déjà maestro, et je travaillais dans une usine de maisons préfabriquées. On est allé voir un copain qui était chef et il nous a gardés. Je suis resté 10 ans jusqu'en 1973 quand on a fait sauter tous les anciens ».

« J'ai trouvé une place dans l'usine d'à côté. On faisait des panneaux, de la menuiserie dans les ateliers. Ensuite ils m'envoyaient sur le terrain, j'ai été même au Venezuela. On travaillait au forfait, on nous donnait une tâche à faire et si on finissait avant on touchait un pourcentage en fin du mois ».

« Quand la boîte a fermé je n'ai pas eu trop de problèmes. Comme je m'y connais dans tout ce qui est plans et que je fais moi-même des maisons, les architectes sont venus me chercher et m'ont confié un chantier, comme chef. On leur proposait un budget et eux ils l'acceptaient, ensuite c'était moi qui payais les gens ».

« Actuellement je suis menuisier ici : je m'occupe des portes, des finitions. Tout ce qui est travail de détail je m'en occupe. A la fin de ce chantier, j'en chercherai un autre. Je n'ai pas trop de difficultés à me

réinsérer. Pourtant, j'aimerais bien être travailleur indépendant parce que ça fait si longtemps que je travaille, on s'en lasse. On aimerait bien faire ce qu'on veut ; après tout, les années d'expérience ça compte ».

« J'ai suivi un cours de chef de chantier dans un Institut. J'ai un carton, mais je ne l'ai jamais utilisé. Ce n'est pas facile parce que l'on vous demande combien de maisons vous avez faites. Or moi, j'en ai fait à peine une dizaine ».

Ce *maestro* a passé presque 25 ans de sa vie dans le bâtiment. Sa carrière a été assez réussie, il a eu une relative continuité des emplois et sa qualification lui permet facilement de trouver un travail. Cependant, il déclare vouloir se mettre à son compte, mais l'on ne sait pas si c'est la fatigue du salariat qui le pousse ou bien des projets précis de travail indépendant. Il aurait pu basculer comme d'autres vers l'artisanat ou la sous-traitance.

Julio, fils d'artisan

« Je suis né à San Carlos en 1929. Mon père était cordonnier, il avait sa propre boutique. Quand j'étais en 5^e année de lycée (Première) mon père a eu un accident. Il s'est noyé dans la mer. J'ai dû commencer à travailler. J'avais 17 ans ».

« J'ai trouvé une place avec un cousin qui travaillait comme sous-traitant en peinture à Santiago. Il travaillait pour la Caisse de Sécurité Sociale du secteur privé. Il leur faisait tous les travaux de peinture dans leurs immeubles. Il y avait plusieurs entreprises avec qui on passait des contrats mais il était le préféré. C'est lui qui m'a appris à travailler ».

« A 19 ans, alors que je n'avais même pas fait mon service, j'ai eu mon premier travail. C'était dans un ensemble pavillonnaire pour des militaires, ils étaient tous là (commandants, capitaines). A ce moment-là on m'a appelé et c'est un des commandants qui m'a arrangé la chose pour que je ne laisse pas tomber le contrat ».

« Je suis resté 2 ans avec eux. Qui était le Président ? Alessandri, je crois. Ensuite il y a eu Frei. Là nous avons eu du travail avec la quantité de logements qu'on construisait. Je partais à Concepción, Valdivia, etc. On n'avait que des grands chantiers. J'ai vraiment eu beaucoup de chance ».

« Ça fait 5 ans que je travaille avec cette entreprise. Je fais un devis pour un travail précis et ensuite je m'occupe de tout et pas seulement de leur fournir la main-d'œuvre comme d'autres sous-traitants. L'entreprise étudie mon prix, compare et signe. On se doit toutefois de maintenir ses prix et une même qualité, sinon on donne le travail à un autre ».

« Tout ceci je l'ai appris avec mon cousin. C'est lui qui m'a appris à préparer un devis, à étudier une proposition de contrat. On calcule les frais au mètre carré, le temps, le nombre de travailleurs. On sait rester à un taux d'utilité modéré. Par exemple on se fait 5 % de bénéfices, mais si le chantier est grand on est sauvé ».

« Actuellement j'ai environ 70 à 80 gens à ma charge. Moi, je ne travaille pas directement pour éviter de perdre du temps. Je dois visiter tous les chantiers et contrôler l'état d'avancement. La comptabilité je ne la fais pas non plus. J'embauche quelqu'un qui prépare la paie tous les 15 jours ».

« Quant aux crédits j'ai eu de la chance, je les obtiens sans même laisser de caution. Chez les fournisseurs c'est pareil, ils me connaissent alors je passe les commandes et c'est tout ».

Julio, 57 ans, deux enfants, sous-traitant en peinture, loue une maison au centre ville. La trajectoire de ce petit entrepreneur s'inscrit dans la tradition

familiale du travail indépendant : le père petit artisan, le cousin sous-traitant comme lui. Sa biographie de travail est presque linéaire, sans période de chômage ni de travail comme manœuvre. Il apprend très tôt le système du travail indépendant. Il a ses clients et des moyens de travail suffisants. Il ne semble pas disposer d'un capital important, mais ça ne pose pas de problème tant qu'on lui fait confiance.

Le chemin du travail indépendant n'est toujours si facile. Dans le cas de Julio l'entrée dans le monde des petits artisans du bâtiment a été naturelle et sans à-coups. Mais dans d'autres cas, assez nombreux, le travail à son compte n'est qu'une solution au problème d'emploi, sans motivation professionnelle. Le fait de travailler pour soi-même (self employment) correspond davantage au travail informel qu'à la petite entreprise. Il y a toutefois des situations intermédiaires entre l'artisanat et le travail informel. C'est le cas des ouvriers qualifiés qui s'installent à leur compte pour répondre à la demande croissante des entreprises elles-mêmes qui ne veulent pas alourdir leurs frais de gestion du personnel. Parfois le sous-traitant n'est qu'un intermédiaire entre le chef de chantier et les travailleurs dans la mesure où il apporte la main-d'œuvre et l'entreprise fournit le matériel.

Tomas, d'ouvrier agricole au travail indépendant

« Mon père a passé toute sa vie dans les champs. Il semait, il récoltait... Il était métayer dans une grande ferme. Nous étions 14 enfants tous nés à la campagne. Il y a eu des problèmes dans le couple et je suis resté avec ma mère. J'ai commencé à travailler à 15 ans dans tous les travaux agricoles : arroser, semer, défricher. Et depuis je n'ai jamais arrêté ».

« Je me suis marié en 1959. Ma femme travaillait à l'école de la ferme. Et moi je nettoyait l'école en échange de la maison qu'on nous donnait. C'est en 1966 que l'on est parti à Santiago. C'est un compère qui m'a obtenu un poste à l'usine Margozzini (aliments). Pendant 3 ans j'ai travaillé comme opérateur d'une machine à couper la viande. Un jour on a présenté un cahier de pétitions et on a déclaré la grève. Nous avons obtenu des choses mais peu après ils ont commencé à éliminer des gens ».

« Le 30 septembre 1968 j'entrais travailler chez Nibsa, usine de construction métallique. Un ami m'avait introduit auprès du chef du personnel. Il m'a demandé si je savais opérer une machine et il a regardé mes mains : 'mais t'as les mains d'un Monsieur toi...'. Alors il m'a filé les gants, un masque et il m'a mis à couper la ferraille. Je suis resté 7 ans à cette machine. En 73 ils ont commencé à licencier... et moi je suis resté jusqu'en 75 ».

« Quand je me suis retrouvé au chômage j'ai pris des cours dans une école industrielle. Je voulais être tailleur. Enfant, j'avais appris à coudre à la machine quand ma mère travaillait à la maison. J'ai fini le cours correctement et j'ai eu le diplôme. Je me suis mis à faire des pantalons. J'avais un tas de vêtements à faire et j'avais pris deux jeunes pour m'aider. Ensuite quand la chose commençait à tourner mal, moins de travail et beaucoup de concurrence, j'ai décidé d'aller dans le bâtiment ».

J'ai commencé comme manœuvre, loin de Santiago mais l'entreprise avait un car de ramassage. J'ai fait de tout : terrassier, aide-plombier, etc. En 1979 j'ai aidé un maestro à poser des panneaux de plâtre (volcanita). J'ai appris à poser les panneaux et faire les finitions. A cette époque l'usine des panneaux cherchait des gens spécialisés dans ce travail et proposait des cours. Je me suis inscrit de suite et c'est comme

ça que j'ai pu obtenir les papiers pour travailler comme sous-traitant. Ils m'ont donné le catalogue. J'avais déjà la pratique ».

« Le premier contrat, je l'ai signé ici avec cette entreprise et ça fait 5 ans que je travaille avec eux. Je touche un peu plus de salaire qu'un maestro. Heureusement parce que l'on a quand même pas mal de mauvais moments à passer et que l'on s'est crevé jusqu'à 3 h du matin ».

« J'ai ici 15 personnes qui travaillent avec moi. Je les embauche à la semaine et si je vois qu'ils sont bons je les fais signer. Quand j'ai besoin de gens je dis aux maestros de m'en chercher. Par ce temps de chômage les gens ont tellement besoin de travailler qu'ils se disent maestros mais ensuite on voit qu'ils ne savent rien faire ... Alors je ne leur fais pas de contrat tout de suite ».

Tomas a 48 ans, neuf enfants, et travaille comme sous-traitant dans la pose des panneaux. Au travers de sa biographie apparaît le processus d'acquisition d'une qualification, légitimée par un diplôme, qui débouche sur le travail indépendant. Son projet personnel est loin du bâtiment, puisqu'il voulait être tailleur mais il ne réussit pas à s'installer. Quand il s'est retrouvé au chômage, Tomas a eu l'opportunité de développer une qualification « utile » : il est désormais inscrit comme poseur chez le fabricant. Dans son cas l'emploi dans le bâtiment a été décisif pour changer de catégorie professionnelle.

CONCLUSION

Les trajectoires des travailleurs du bâtiment témoignent d'un processus de mise au travail assez aléatoire. Ni l'école ni la formation professionnelle ne représentent des voies sûres pour l'acquisition d'un métier. Par contre l'apprentissage sur le tas ouvre la possibilité à tout travailleur de se doter d'une qualification. Si l'apprentissage n'est pas formalisé il faut tout de même la volonté d'un *maestro* ou d'un parent pour que le nouveau travailleur réussisse à acquérir un savoir-faire.

L'emploi dans le bâtiment représente une des voies obligées dans le processus de mise au travail, du fait de la facilité pour y entrer et d'opportunités d'emplois non qualifiés. Or, pour certains travailleurs, c'est aussi l'occasion d'acquérir un métier. L'espace social dans lequel se développe l'identification professionnelle est composé de plusieurs éléments. Il y a d'abord une socialisation initiale au métier qui peut être anticipée, c'est-à-dire avant l'accès au salariat. C'est le cas de l'enfant qui aide son père ou un parent proche. Ensuite, la famille intervient pour faciliter ou entraver l'intégration au marché du travail. Les réseaux de contacts s'avèrent indispensables surtout en période de crise.

Au niveau du chantier, l'identification professionnelle se développe dans le rapport aux *maestros*, au chef de chantier qui accepte un jour de confier une tâche qualifiée, et aussi dans la relation avec le patron. C'est au moment de l'embauche que le savoir-faire est reconnu ou pas comme une qualification et que l'on cesse d'être « journalier ».

Il faut dire aussi que la reconnaissance sociale de la qualification se révèle aussi et peut-être davantage en dehors du secteur formel. C'est quand on va chercher un *maestro* pour un travail au noir, un boulot de week-end, que l'on commence à pouvoir dire qu'il possède une compétence. Beaucoup de travailleurs du bâtiment déclarent travailler en dehors des heures passées au chantier, le soir et le week-end. Parfois ils doublent leur salaire dans l'informel. Mais la frontière

entre une activité et l'autre n'a pas tellement de sens quand on sait que c'est sur le chantier qu'on se passe l'information sur les « pololos » (travaux occasionnels) et que souvent ce sont les patrons qui les appellent pour faire des travaux non déclarés.

Manuscrit accepté par le Comité de Rédaction le 14 octobre 1986

Notes

- (1) TOURAINE, CARDOSO, FILGUEIRA et GENELETTI, MARTINEZ et TIRONI, entre autres.
- (2) I.L.O., 1976. — World Employment Programm : research in retrospect and prospect, Geneva.
PREALC, I.L.O., 1981. — Sector Informal : funcionamiento y politicas, Santiago.
- (3) MARTINEZ (J.), TIRONI (E.), 1985. — Las Clases Sociales en Chile, Santiago, p. 159.
- (4) BROMLEY (R.), GERRY (C.) ed., 1978. — Casual Work and Poverty in Thirld World Cities, John Wiley, N. Y., p. 5.
- (5) PREALC I.L.O., 1986. — Cambio y Polarización Ocupacional en Centroamérica, Santiago, p. 116.
- (6) STRETTON (A.). — Instability of Employment among Building Industry Labourers in Manila, dans BROMLEY et GERRY ed. *op. cit.*, p. 267.
- (7) SCOTT (A.). — Who are the self employed? dans BROMLEY et GERRY ed. *op. cit.*, p. 116.
- (8) Cette recherche se poursuit à Buenos Aires.
- (9) CASASSUS (M. C.), 1985. — « L'industrie du bâtiment au Chili : logiques d'entreprises et rapport salarial », rapport de mission ORSTOM.
- (10) Ce sont des ouvriers qualifiés ayant des pratiques proches de celles des artisans du bâtiment en France. Voir CASELLA P., TRIPIER P. Pratiques Artisanales. rapport au Plan Construction, mai-avril 1985.
- (11) Le « ayudante » ou apprenti n'est pas vraiment engagé dans un processus de mise au travail, sauf pour les jeunes pris en charge par des parents.