

Université de Liège
Faculté des Sciences Sociales

Flexibilité et pénurie de l'emploi sous tension

Une analyse par la régulation du travail dans le secteur belge de la construction

Simon Wuidar

Thèse de doctorat en vue de l'obtention du grade de Docteur en Sciences Politiques et
Sociales et réalisée sous la supervision du **Professeur François PICHULT**

Membres du Jury :

Pierre DESMAREZ, Professeur de l'Université, Université Libre de Bruxelles

Christophe DUBOIS, Professeur ordinaire, Université de Liège

Vassil KIROV, Professeur titulaire, Bulgarian Academy of Sciences

François PICHULT, Professeur ordinaire, Université de Liège

Benjamin RUBBERS, Professeur ordinaire, Université de Liège

Année académique 2023-2024

Flexibilité et pénurie de l'emploi sous tension

Une analyse par la régulation du travail dans le secteur belge de la construction



Préambule

En m'engageant dans cette recherche au cœur du secteur de la construction, je dois d'emblée préciser que ce dernier ne m'était pas étranger. Je suis issu d'une famille où plusieurs générations d'entrepreneurs ont été actives dans le secteur. Avant de me lancer dans cette thèse, j'avais déjà passé un certain temps sur les chantiers de construction. À travers mes yeux d'enfant, les chantiers représentaient de vastes terrains de jeu modulés par des machines et de grues. En grandissant, j'ai eu l'occasion d'apprendre à manoeuvrer certains de ces engins, en particulier avec mon grand-père qui était à la tête d'une entreprise de construction spécialisée dans les travaux de terrassement. Les chantiers sont par la suite devenus les espaces de mes différents jobs étudiants. J'y ai d'abord réalisé les tâches les plus basiques, à savoir des activités de nettoyage et de manutention. Plus tard, j'ai eu l'occasion de réaliser des tâches plus complexes liées à différents corps de métiers du secteur : électricité, plomberie, soudure, peinture, etc. Ce fut le cas notamment au sein de l'entreprise de mon père, spécialisée dans la conception et la réalisation de stations d'épuration. Au cours de ces différentes expériences, j'ai toujours pris le secteur pour acquis. Travailler dans la construction représentait pour moi une activité professionnelle concrète, où l'on travaille de ses mains pour gagner sa vie.

Quand François Pichault m'a contacté alors que je sortais de mon Master en Gestion des Ressources Humaines pour me proposer de réaliser une thèse sur le thème de « la régulation du travail dans le secteur belge de la construction », c'est assez naturellement que je me suis senti comme étant la personne indiquée. Le 1^{er} octobre 2019, j'ai intégré l'équipe du projet « *Regulatingwork* », dirigé par les professeurs François Pichault et Benjamin Rubbers (Université de Liège) et financé dans le cadre du programme « Action de Recherche Concertée » (ARC) par l'Université de Liège. Ce projet partait du constat que le concept d'informalité, malgré son utilité pour décrire comment vit une grande partie de la population mondiale, ne permet pas de rendre compte des changements complexes qui sont à l'œuvre dans le monde du travail, autant dans les économies dites du « Sud global » que dans celles du « Nord global ». Pour combler les lacunes du concept, le projet visait à proposer de nouvelles pistes d'analyse, mises à l'épreuve de quatre recherches qualitatives sur la régulation du travail dans deux secteurs d'activité, la construction et le transport de personnes ; et dans deux pays, la Belgique et le Cameroun.

Dans ce manuscrit, je vous invite à découvrir le fruit de ces quatre années de recherche portant sur la thématique de la régulation du travail dans le secteur belge de la construction. Si mon

expérience personnelle au sein du secteur a été importante à de multiples égards (accès au terrain grâce à des réseaux familiaux, compréhensions des enjeux techniques, etc.), il a aussi fallu déconstruire certaines croyances. Mon expérience de recherche a ainsi été faite de multiples difficultés et impasses, mais surtout de multiples explorations empiriques, et je l'espère, de quelques avancées théoriques. Ce projet m'aura permis de rencontrer des personnes passionnantes, de voyager dans plusieurs pays (dont le Cameroun à deux reprises), et surtout d'apprendre à mieux me connaître et à trouver des ressources pour me dépasser. Toutes ces expériences m'ont conduit à produire ce manuscrit qui offre plusieurs clés de lecture pour comprendre le fonctionnement et l'évolution des dynamiques d'emploi dans le secteur belge de la construction. Je vous souhaite une agréable découverte et espère que cette lecture permettra de répondre à certaines interrogations que vous pourriez avoir à propos du travail et de sa régulation au sein du secteur belge de la construction.

Remerciements

Réaliser une thèse de doctorat est un exercice périlleux. Cela le devient d'autant plus lorsque la majorité du travail est réalisé pendant une épidémie mondiale parsemée de multiples épisodes de confinement forcé. Au-delà des défis pratiques que l'isolement génère (difficultés d'accès au terrain, moins-value de la communication à distance, diminution considérable des échanges avec d'autres chercheurs, etc.), il accroît la solitude inhérente au métier de chercheur. En plus d'être seul avec son sujet, on se retrouve seul physiquement. On est alors plus que jamais en proie au doute et à l'angoisse, à la remise en question permanente, au « syndrome de l'imposteur », et plus largement aux épisodes de démotivation et de découragement qui sont le lot quotidien du jeune chercheur. Face à cela, il faut tenir bon et trouver les ressources pour avancer. Si la présente thèse est avant tout le fruit de ma ténacité et de la discipline que je me suis imposée à moi-même pendant de nombreux mois, je n'y serais pas parvenu sans l'aide de plusieurs personnes. Ces personnes m'ont permis de garder le cap, de voir les choses avec de nouvelles perspectives, ou plus simplement de me changer les idées. Pour moi qui me nourris avant tout de la présence des autres et des échanges « réels », le soutien des personnes suivantes a été déterminant.

Mes remerciements tout vont d'abord à **François Pichault**, promoteur de cette thèse. Malgré ses quelques décennies de carrières, j'ai été frappé par sa capacité à garder une curiosité sans faille pour mes travaux. J'ai particulièrement apprécié son aptitude à s'adapter à ma personnalité : il ne m'a pas seulement dirigé, mais m'a aussi donné de nombreux espaces de liberté qui se sont avérés essentiels pour mener ce travail à son terme. En ce sens il a pleinement joué son rôle de promoteur : il a toujours su me mettre en mouvement même si cela impliquait parfois de me sortir la tête de la thèse pour mieux y replonger.

Je remercie également chaleureusement **Benjamin Rubbers** pour l'invariable qualité de ses retours, et surtout pour m'avoir permis de m'approprier un projet qui lui tenait particulièrement à cœur. J'espère qu'il trouvera dans ce manuscrit des pistes de réponse aux questions qui se trouvaient au fondement du projet *Regulatingwork*.

Merci aussi à **Christophe Dubois**, qui après m'avoir accompagné lors de mon travail de fin de bachelier puis lors de mon mémoire de fin de Master, a accepté de continuer à m'épauler en intégrant mon comité de thèse. Tous nos échanges ont été déterminants dans ma formation de chercheur.

Je tiens aussi à remercier les membres de mon jury, **Vassil Kirov** et **Pierre Desmarez**, d'avoir accepté ma demande puis d'avoir pris le temps de lire mon travail avec attention et de participer à la défense.

Je voudrais également exprimer toutes mes amitiés envers mes collègues du projet : **Chloé**, **Donita** et **Ludovic**. Merci à eux pour tous les bons moments et aventures vécues ensemble (en Belgique et au Cameroun). La solidarité bien palpable au sein de notre équipe m'a permis de traverser des moments difficiles avec plus de légèreté. Je remercie particulièrement Ludovic pour les centaines d'heures d'échange, pour les différents projets d'écriture (passés, présents, et futurs), et pour son infaillible connaissance de la littérature sociologique classique ! Notre collaboration nous a mutuellement fait grandir et je tiens à le remercier chaleureusement pour cela.

Je remercie également tous mes collègues (présents et passés) du **Lentic** et de la **Faculté des Sciences Sociales**. Nos moments d'échange et de partage d'expérience m'ont grandement aidé. J'adresse un remerciement particulier à **France** et **Paola** pour le soutien administratif et logistique de qualité dont j'ai pu bénéficier tout au long de ces quatre années.

Je remercie aussi ma famille pour son soutien indéfectible. Merci à mon **frère**, Jérôme, avec qui j'ai partagé le même toit pendant une bonne partie de cette thèse et qui a eu à subir les épisodes de mauvaise humeur dû au stress généré par cette thèse. Merci à mes **parents** de m'avoir transmis leurs valeurs de résilience et discipline, deux qualités qui se sont avérées très utiles dans l'exercice de la thèse. Merci à mes **amis**, qui m'ont permis de penser à autre chose et de sortir la tête de la thèse pour des moments de déconnexion essentiels ! Merci à eux aussi de m'avoir permis quelques fois de remettre les choses en perspective dans certains moments difficiles.

Enfin, merci à **Laurie** qui me supporte depuis maintenant près de 2 ans, et qui a toujours fait preuve d'une grande empathie et de beaucoup de compréhension, même quand je lui ai annoncé avoir besoin de plusieurs périodes d'isolement complet pour rédiger ce manuscrit. Son soutien indéfectible fut crucial pour achever ce travail.

J'aimerais adresser mes derniers remerciements à toutes les personnes que j'ai interrogées pour mener à bien mes recherches et sans qui cette thèse n'existerait pas. Malgré les nombreux entretiens à distance (au vu de la situation sanitaire), j'ai pu tisser des liens particuliers avec plusieurs personnes qui sont devenus de véritables **informateurs** de choix. À tous.tes, MERCI !

Sommaire

Introduction générale	7
Chapitre 1 – Dynamiques socio-historiques de l’emploi et catégories socioprofessionnelles dans le secteur belge de la construction	16
Chapitre 2 – « Hiérarchiser l’infraction » : la régulation pratique de la fraude sociale par les inspecteurs du travail.....	41
Chapitre 3 – « Entre l’enclume, le marteau et le forgeron » : la gestion quotidienne de la sous-traitance par les conducteurs de chantier	74
Chapitre 4 – « Produire le bon candidat » : recrutement, placement et intermédiation par les agences intérimaires.....	109
Chapitre 5 – « Malgré mon statut, ma situation n’est pas si mauvaise » : vers une typologie des aspirations migratoires des ouvriers étrangers	139
Conclusion générale : Au-delà des catégories, une diversité des formes sociales de l’emploi	178
Bibliographie.....	198
Table des matières	220
Résumé général	225

Introduction générale

Un récent rapport d'Eurostat (Mars 2023) annonce que le pic de la population au sein de l'Union Européenne (UE) sera atteint en 2026 avec environ 453,3 millions d'individus, avant de connaître une décroissance au moins jusqu'en 2100. Les projections établies dans ce rapport suggèrent par ailleurs que l'âge médian au sein de l'UE devrait augmenter de six années d'ici la fin du siècle. Cela signifie concrètement que d'ici 2070, plus de 30% de la population de l'UE devrait être âgée de plus de 65 ans (contre environ 20% aujourd'hui). Il convient de préciser que ces projections sont tributaires d'évènements inattendus qui peuvent perturber les tendances en cours. La crise du Covid (responsable de près de 1,2 million de morts dans l'UE en 2020-2021) ou encore l'invasion de l'Ukraine par la Russie (qui a conduit à l'émigration de près 3,7 millions de citoyens ukrainiens vers différents pays de l'UE) sont deux exemples récents des conséquences démographiques que peuvent avoir de tels phénomènes. Abstraction faite de tels évènements, ces tendances démographiques en cours vont avoir de nombreuses conséquences, à la fois sociales et économiques. Parmi celles-ci, le vieillissement des populations conduira à la baisse du nombre de personnes actives sur le marché du travail (c'est-à-dire globalement situées dans la tranche 18-65 ans), ce qui risque de renforcer les problématiques de pénurie de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs. Par ailleurs, la décroissance démographique soulève la question du financement des systèmes de sécurité sociale, ces derniers ayant été bâtis dans des contextes de croissance (économique et démographique) dans la majorité des pays de l'UE. Plus largement, ces tendances démographiques interrogent la survie des économies capitalistes européennes, qui reposent depuis leurs fondements sur l'abondance et la disponibilité de la main-d'œuvre.

Dans plusieurs secteurs d'activité et dans de nombreux pays de l'UE, ces tendances démographiques sont corrélées à des dynamiques économiques et sociales qui renforcent encore davantage les problématiques de pénurie de main-d'œuvre, principalement pour les activités manuelles. Parmi ces dynamiques, on peut mentionner la généralisation de l'enseignement général au détriment des filières de formation technique professionnalisante, ou encore la dévalorisation systémique de certaines activités, souvent exigeantes physiquement ou moralement. De tels phénomènes conduisent à une désertion massive de certains métiers par de potentiels candidats locaux. En Belgique, le secteur de la construction figure parmi les secteurs les plus touchés par cette problématique de pénurie structurelle de main-d'œuvre, surtout en ce qui concerne les métiers manuels du secteur. Une statistique est particulièrement révélatrice de cette situation : selon le Forem (agence régionale wallonne de

l'emploi, dans un rapport de 2022), près de 70% des métiers manuels du secteur de la construction seraient en pénurie en Belgique. Pourtant, malgré cette tension permanente relative à la disponibilité de la main-d'œuvre, il n'y a jamais eu en Belgique autant de chantiers et de projets de construction qu'en 2023. Cela s'explique simultanément par la multiplication de projets publics d'infrastructure, et par la croissance constante des investissements privés en matière de constructions et de rénovations résidentielles¹. Ce paradoxe soulève une question qui est au fondement de cette thèse : comment le secteur belge de la construction fonctionne-t-il malgré la tension structurante concernant la disponibilité de la main-d'œuvre ?

Répondre à cette question implique de mettre l'accent sur les particularités du secteur de la construction ainsi que sur les situations professionnelles des travailleurs qui bâtissent la Belgique au quotidien. D'abord, il convient de rappeler que la construction est un secteur qui a historiquement été lié au travail irrégulier, et plus particulièrement au « travail au noir » : une part importante des prestations et des travailleurs n'est ni déclarée ni enregistrée (Bosch & Philips, 2003 ; Fontaine & Weber, 2010 ; OIT, 2001). Ensuite, le secteur de la construction est régulièrement associé à des pratiques d'emploi dites « indirectes », mais qui ne sont pas pour autant illégales. La sous-traitance, par exemple, est devenue un des moyens les plus utilisés par les entreprises pour occuper de la main-d'œuvre dans le secteur. Un autre exemple est la mise à disposition de travailleurs, qui peut être légale (telle que le travail intérimaire) ou illégale (telle que la mise à disposition illégale de main d'œuvre), et dont l'usage s'est également généralisé au sein du secteur. La multiplication de telles pratiques d'emploi s'explique par la concurrence forte au sein du secteur, qui a poussé les employeurs à recourir à de la main-d'œuvre toujours plus flexible (afin de pouvoir répondre rapidement aux demandes du marché) et moins coûteuse (afin de faire baisser le prix des projets). Le coût de la main-d'œuvre étant une variable importante du prix global des projets de construction, de nombreux employeurs cherchent à l'optimiser, en recourant à des pratiques qui s'écartent parfois des lois en vigueur. Enfin, la construction fait partie des secteurs s'étant de plus en plus reposés sur les migrations économiques pour trouver des travailleurs (Buckley *et al.*, 2016, OIT, 2001). La Belgique est un pays carrefour de multiples migrations (intra-européennes, mais aussi en provenance de pays tiers), et son histoire en a fait une terre de migrations permanentes. Ces migrations économiques se concentrent aujourd'hui dans plusieurs secteurs d'activité spécifiques, dont celui de la construction (Martiniello et Rea, 2011). Selon les statistiques officielles produites par les administrations belges du travail, plus d'un travailleur

¹ Voir le dernier rapport du conseil de l'économie intitulé « l'évolution conjoncturelle dans le secteur de la construction » pour quelques chiffres illustratifs (datant de mai 2023).

sur cinq actif dans le secteur belge de la construction serait étranger. En incluant les travailleurs étrangers occupés de manière irrégulière, la proportion d'étrangers approcherait un tiers des travailleurs actifs dans le secteur (De Wispelaere, 2020). Malgré l'augmentation de cette proportion au fil des années, les réalités des travailleurs migrants du secteur belge de la construction, ainsi que leurs effets sur les dynamiques d'emploi au sein du secteur, restent globalement peu connus et peu étudiés.

Les migrations de travail représentent pourtant un objet frontière illustratif de multiples dynamiques relatives à l'occupation de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction. Étudier les migrations de travail dans ce secteur permet d'aborder simultanément les pratiques d'emploi dites « informelles » ou « irrégulières », l'évolution du modèle productif et plus particulièrement la généralisation du recours à la sous-traitance (qui devient de plus en plus internationale), et la pénurie structurelle de main-d'œuvre qui caractérise le secteur depuis de nombreuses années. Face aux défis générés par les tendances démographiques européennes, l'immigration représente un enjeu économique et social majeur. Selon le rapport d'Eurostat de 2023, le solde de la population européenne autochtone est déjà négatif depuis 2015, et c'est seulement grâce à l'immigration que la population totale continuera de croître jusqu'en 2026. Dans presque tous les pays de l'UE, la question migratoire représente déjà une préoccupation centrale qui donne lieu à des débats politiques houleux. Ces débats se cristallisent généralement autour de visions antinomiques du « migrant ». On retrouve d'un côté la vision du migrant envahisseur, qui est notamment portée par des partis politiques d'extrême droite qui véhiculent des thèses de « grand remplacement » des cultures autochtones par celles des nouveaux arrivants. Ces partis d'extrême droite réalisent des scores historiques au sein de nombreux pays de l'UE, et ont déjà accédé au pouvoir dans certains d'entre eux (Hongrie, Italie, Pologne). Face à cette vision du « migrant envahisseur » coexiste la vision du « migrant réfugié », pris en tant que victime particulièrement vulnérable. Au niveau politique, cette vision est plutôt portée par des partis de gauche, qui prônent un allègement des différentes réglementations européennes et nationales visant à encadrer (et bien souvent à limiter) les migrations. Pris d'un côté ou de l'autre de ce débat, les migrants sont régulièrement représentés par des catégories homogénéisantes et antinomiques (telles que « envahisseurs » et « profiteurs » *versus* « réfugiés » et « démunis ») qui tendent à éclipser une compréhension plus fine de l'hétérogénéité de leurs situations individuelles ainsi que des effets économiques et sociaux de ces migrations. Plus précisément, ces représentations caricaturales empêchent de comprendre finement le rapport que les migrations de travail entretiennent avec le capitalisme dans les économies des pays de l'UE.

Depuis les débuts de la formation de l'Union européenne, les migrations de travailleurs jouent un rôle déterminant dans le développement et la croissance économique. Pourtant, malgré leur importance -parfois croissante- dans de multiples secteurs, les travailleurs migrants n'ont jamais été très valorisés en Europe occidentale. En marge des débats politiques polarisés, les représentations de ces travailleurs par différentes instances internationales du travail (OIT, BIT, OCDE) contribuent à véhiculer des représentations homogénéisantes du travail des migrants. Ces institutions associent largement les travailleurs migrants au travail « atypique » (ou non-standard), défini comme toutes les formes de travail temporaire et/ou intérimaire, les relations d'emploi multipartites, les relations d'emploi déguisées, ou encore l'emploi juridiquement indépendant, mais pratiquement dépendant (OIT, 2016). Ce faisant, les travailleurs migrants sont régulièrement associés au travail précaire, puisqu'ils bénéficient, entre autres, de faibles (voire d'aucunes) formes de couvertures sociales (Caldarini, 2021 ; Cranford et al., 2003 ; Buckley et al., 2016). Partant de ces constats, les institutions internationales préconisent une « formalisation des travailleurs migrants », visant notamment à rendre leurs situations professionnelles « décentes » (Berg, 2022 ; OIT, 2016) ou encore « de meilleure qualité » (OCDE, 2012). Selon ces institutions, la décence d'un emploi dépendrait de nombreux critères : la nature de la relation de travail, le revenu, les horaires, la sécurité, la protection sociale, la capacité de formation, ou encore l'existence d'une représentation collective. Ces approches développementalistes contribuent à renforcer les visions binaires sur le marché du travail, où il y aurait d'une part les « mauvais emplois » (occupés par la vaste majorité des travailleurs migrants) et d'autre part les « bons emplois » (occupés par une petite minorité des travailleurs migrants) (Goos et al., 2009; Kalleberg, 2009, 2011; Kalleberg & Vallas, 2017). Ce faisant, ces approches entretiennent des débats concernant la légitimité du recours aux travailleurs étrangers. Ces débats se cristallisent notamment autour de la « concurrence déloyale » générée par le recours à cette main-d'œuvre souvent moins coûteuse et plus flexible, au fondement de la problématique du « dumping social ».

Certains travaux scientifiques centrés sur les migrations de travailleurs, notamment dans le secteur de la construction, reproduisent ces visions dichotomiques, en montrant par exemple en quoi l'occupation de travailleurs migrants renforce la tendance à la « dérégulation de l'emploi ». Plusieurs auteurs montrent ainsi comment les migrations de travail ont conduit à une dualisation sur les marchés du travail européens, avec l'émergence d'une catégorie de travailleurs mobiles, flexibles, facilement remplaçables et peu coûteux (Arnholtz & Leschke, 2023 ; Pulignano et al., 2015 ; Wagner, 2015). Certains auteurs parlent même de la stabilisation d'un « sous-prolétariat international » (Rouilleau-Berger, 2011). Selon ces auteurs, cette fragmentation sur le marché du travail est liée principalement à l'incapacité des

états de mettre en place des systèmes efficaces permettant de réguler les migrations de travail, mais aussi à l'incapacité des syndicats de s'organiser pour représenter ces travailleurs (Caro et al., 2015 ; Theodore & Rondeau, 2016). D'autres auteurs ont montré que la prise de pouvoir des intermédiaires sur le marché du travail, dans un contexte où les mises à disposition des travailleurs se généralisent (notamment au sein de structures de sous-traitance), contribuent également à renforcer le phénomène de « dérégulation », parfois aussi qualifiée de « déréglementation » (Ødegård et al., 2012). Deux processus sont régulièrement mis en avant dans la littérature : l'incapacité de réguler l'arrivée de nouveaux acteurs (telle que les agences étrangères proposant des services de mise à disposition de personnel) et l'incapacité des acteurs traditionnels de la régulation (tel que les syndicats et les administrations des États) d'innover dans leurs pratiques. Dans ce contexte, la plupart des auteurs avancent que le renforcement des législations n'est pas forcément efficace pour encadrer les migrations de travail et le foisonnement des formes d'emploi qu'elles induisent, et que cela contribue même dans certains cas à multiplier les mécanismes de contournement mis en œuvre par les entreprises qui utilisent des travailleurs migrants (Wagner, 2015). À nouveau, nous constatons que les analyses conduisent à des catégorisations binaires pour décrire le travail des migrants (régulé/dérégulé, atypique/typique, précaire/décent), qui présentent de nombreuses limites pour penser les rapports complexes qu'entretiennent les travailleurs migrants avec les économies capitalistes au sein de l'UE. En associant systématiquement les migrations de travail au phénomène de « dérégulation du travail », une part importante de la littérature scientifique circonscrit l'analyse des migrations de travail à une perspective quasi anomique, qui occulte la relation complexe que les hommes et les femmes qui arpentent ces marchés du travail entretiennent avec l'État (les lois, les administrations, les pouvoirs politiques, etc.) et différents acteurs économiques (entreprises, investisseurs, etc.), tout en limitant la compréhension que de leurs diverses trajectoires professionnelles.

Afin de dépasser ces lectures binaires, nous proposons dans cette thèse de porter un regard sociologique sur le travail et sa régulation au sein du secteur de la construction. Plus particulièrement, nous proposons de mettre l'accent sur la « régulation sociale », à différents niveaux, du travail des migrants. Par « régulation sociale », nous entendons les différents processus de structuration - par le biais de lois, de réglementations professionnelles, de normes sociales, d'habitudes professionnelles, de normes pratiques, de rites culturels, etc. - des différents aspects du travail : salaire, avantage(s), heures de travail, stabilité de la relation de travail, protection sociale, droits et obligations, etc. (De Terssac, 2012 ; Reynaud, 1991). Un tel projet implique de s'intéresser de manière qualitative aux différents processus de structuration du marché du travail, en mettant l'accent sur les acteurs qui sont au cœur des

processus de régulation. Ce projet implique également de revenir sur l'émergence des multiples catégories socioprofessionnelles engendrées par les migrations de travail. C'est ce que nous proposons de faire dans le premier chapitre de la thèse en mettant l'accent sur l'évolution historique du modèle productif dominant au sein du secteur de la construction et en montrant comment cette évolution a eu un impact considérable sur les catégories socioprofessionnelles actuellement utilisées pour décrire la segmentation du marché du travail au sein du secteur. Dans ce chapitre introductif, nous discutons aussi de la notion de « dumping social », qui participe à associer les travailleurs migrants à une grande catégorie homogène et floue, idéologiquement chargée (négativement), et qui ne permet pas de saisir la diversité des situations professionnelles observables dans le secteur. À travers ce premier chapitre, nous montrons en quoi les catégories socioprofessionnelles régulièrement utilisées pour qualifier les différentes formes de travail dans le secteur belge de la construction sont limitantes pour penser les rapports complexes que les travailleurs migrants entretiennent avec le secteur. Plus spécifiquement, ces catégories nous paraissent limitantes 1) pour penser le rapport entre les travailleurs migrants et l'État, 2) pour penser les rapports entre les entreprises belges et les travailleurs migrants, 3) pour penser l'insertion des travailleurs migrants sur le marché du travail belge, et 4) pour penser les trajectoires des travailleurs migrants au sein du secteur belge de la construction. Pour dépasser ces limites, nous pensons qu'il est crucial de mettre l'accent sur les acteurs qui sont au cœur des processus de régulation sociale du travail.

Le travail migrant, en étant régulièrement associé au travail non déclaré historiquement très présent dans le secteur de la construction (Bosch & Philips, 2003), est souvent décrit comme un phénomène qui échappe en grande partie au contrôle de l'État. Ce faisant, les débats au sein des administrations entourant la problématique du « dumping social » se concentrent bien souvent sur les catégories juridiques associées aux différentes formes de travail migrant, afin de voir si elles sont intégrées ou non au système de protection sociale national, et si ces administrations disposent ainsi d'une autorité leur permettant de prélever des cotisations sur leur travail. Ces débats tendent à éclipser une compréhension plus fine des enjeux (sociaux, économique, moraux, etc.) qui entourent la régulation quotidienne du travail migrant. Dépasser cette limite implique de déconstruire la notion d'État en tant qu'acteur homogène qui appliquerait la loi de manière invariable. Pour ce faire, nous proposons de nous intéresser dans le deuxième chapitre de la thèse au travail quotidien de différents services d'inspection qui sont chargés de réguler au quotidien les différentes formes de fraude liées à l'occupation de main-d'œuvre étrangère. Puisqu'il est un des plus touchés par ces problématiques de fraude sociale transfrontalière, la construction figure parmi les secteurs qui occupent le plus les inspecteurs du travail opérant au sein de ces services.

La notion de « dumping social » renvoie par ailleurs à l'idée d'une main-d'œuvre étrangère systématiquement exploitée par des entreprises cherchant à maximiser leurs bénéfices. Une telle vision empêche de penser finement les rapports réels qu'entretiennent les travailleurs étrangers avec les entreprises belges qui les mobilisent. Le recours à la main-d'œuvre étrangère (même lorsque cela a lieu par l'intermédiaire de structures de sous-traitance) implique des stratégies de gestion particulières, dont il est rarement fait état dans la littérature. Pour dépasser cette limite, nous proposons de nous intéresser dans le troisième chapitre au travail quotidien des conducteurs de chantiers relevant des entreprises maître d'œuvre (en charge de la réalisation des projets de construction). En tant que superviseur de la bonne exécution des projets, les conducteurs de chantiers font régulièrement face à des contraintes qui sont liées au respect de différentes normes (sécurité, déclaration des travailleurs, enregistrement des présences, etc.) ainsi qu'aux impératifs de rendement (qualité, délais, efficacité, etc.) liés aux projets de construction. Ces tensions sont exacerbées par l'omniprésence des pratiques de sous-traitance internationale, qui tendent à complexifier la mise en œuvre et le respect de ces normes et impératifs. En nous intéressant à la manière dont les conducteurs de chantier gèrent les contradictions entre conformité administrative et rendements productifs et entre contrôle strict des processus de travail et autonomie des travailleurs, ce chapitre invite à dépasser une vision purement économique de la mobilisation de main-d'œuvre étrangère sur les chantiers.

Ensuite, la vision homogénéisante du travail migrant empêche de penser sa propre segmentation sur le marché du travail belge. La notion de « dumping social », entre autres, renvoie bien souvent à l'idée d'une grande catégorie homogène, largement irrégulière et informelle, de travailleurs étrangers. Pourtant, tous les travailleurs migrants n'entretiennent pas les mêmes rapports avec le marché du travail belge, certains sont plus désirés que d'autres, en lien par exemple avec leurs statuts, leurs compétences, leurs origines, ou plus simplement leurs maîtrises des différentes langues nationales. Pour développer cette réflexion sur la segmentation, nous proposons de nous intéresser au rôle des intermédiaires du marché du travail. Nous nous intéresserons plus particulièrement au travail quotidien des consultants des agences d'intérim qui recrutent de plus en plus régulièrement des travailleurs étrangers, en particulier pour le secteur de la construction. Ce faisant, ces consultants intègrent les spécificités contextuelles (pénurie de main-d'œuvre, multiplications des canaux de recrutement, importances des formalités législatives, etc.) pour proposer des services d'intermédiation qui conviennent à leurs clients à leurs candidats. Dans ce chapitre, nous défendons la thèse que ces intermédiaires commerciaux participent activement à réguler le marché du travail.

La notion de « dumping social » renvoie enfin à une vision des travailleurs migrants comme travailleurs précaires et exploités, ayant peu de pouvoir d'autodétermination sur leur carrière. Une telle conception empêche de penser finement la diversité des trajectoires individuelles de ces travailleurs au sein du secteur belge de la construction. Pour dépasser cette limite, nous proposons dans le cinquième chapitre de mettre l'accent sur de multiples trajectoires professionnelles de travailleurs migrants, afin de montrer comment les dynamiques de mobilité sont influencées par de nombreux facteurs, qui sont légaux et contractuels, mais aussi familiaux, culturels, ethniques, etc. (Martiniello et Rea, 2011). L'approche privilégiée dans le chapitre se centre sur les aspirations professionnelles des travailleurs migrants, afin de penser leur rapport au travail au-delà d'une vision renvoyant systématiquement à la précarité de leurs statuts juridiques et contractuels. Ce dernier chapitre ouvre la voie à une discussion plus conséquente sur l'évolution des formes d'emploi migrantes et leur régulation dans les économies des pays de l'Union européenne (en lien notamment avec la sécurité sociale).

Ces différents chapitres reposent sur 102 entretiens semi-directifs qui ont été conduits entre octobre 2019 et février 2023 avec les différentes catégories d'acteurs précitées (inspecteurs du travail, conducteurs de chantiers, consultants d'agences de travail intérimaire et travailleurs manuels étrangers). En plus de ces entretiens, 25 journées d'observation ont été réalisées, sur de nombreux chantiers de construction. Les méthodes de collecte et d'analyse des données sont détaillées dans le cœur de chacun des chapitres. L'objectif poursuivi avec cette démarche qualitative est d'étudier la régulation du travail à partir des pratiques quotidiennes des acteurs de terrain et ainsi de saisir finement les effets microsociologiques de la régulation sociale sur la structuration du marché du travail. Ce faisant, cette thèse est complémentaire aux ethnographies portant sur les travailleurs étrangers actifs dans le secteur de la construction, qui ont notamment mis l'accent sur les mécanismes par lesquels les travailleurs étrangers sont régulièrement exclus, marginalisés, exploités et précarisés sur différents marchés du travail (voir par exemple Dimitriadis, 2020 ; Jounin, 2014 ; Swider, 2015 ; Thiel, 2013). En complément à ces approches critiques des mécanismes d'occupation de travailleurs migrants, notre ancrage méthodologique centré sur la régulation du travail permet d'élargir la compréhension de ces phénomènes en s'intéressant à d'autres dimensions du travail (son rapport à l'état, son rapport au modèle économique dominant du secteur, le rôle joué par les intermédiaires du marché du travail, etc.), et *in fine* de mieux saisir la diversité des expériences des travailleurs au sein d'un secteur économique tel que celui de la construction. S'intéresser à cette diversité est essentiel, car cela montre que les catégories politiques et développementalistes de l'emploi (« emploi informel », « emploi atypique », « emploi précaire

») ont une faible validité empirique et que la réalité qu'elles recouvrent fluctue au gré des intérêts instrumentaux des entités qui les produisent et les maintiennent.

En résumé, cette thèse touche à une question centrale de notre époque, à savoir celle du rôle de la main-d'œuvre migrante dans le futur de nos économies occidentales. On voit déjà que derrière cette grande question se cache celle de l'évolution du travail au-delà du modèle de l'emploi salarié, offrant une rémunération constante et des prestations d'assurance sociale. Le début du 21^{ème} siècle, avec ses crises à répétition et une incertitude grandissante dans de nombreux secteurs économiques, a démontré que l'emploi salarié et protégé pour tous, qui a été au cœur de la plupart des programmes de développement économique et social depuis la Seconde Guerre mondiale, semble plus que jamais s'éloigner. Malgré ces constats, cette grande catégorie de l'emploi « typique » (ou « standard ») continue d'être utilisée comme une référence normative dans de nombreux pays, et une grande partie des formes de travail ne s'inscrivant pas dans ce modèle sont associées à des catégories négatives d'emploi atypique, précaire ou irrégulier. Par ailleurs, les politiques publiques de ces pays continuent à viser la création de nouveaux emplois salariés et d'y lier l'avenir de leurs systèmes de sécurité sociale. C'est comme si nous rencontrions des difficultés à imaginer le travail, la protection sociale et la citoyenneté au-delà du modèle de l'emploi salarié (Barchiesi, 2011 ; Ferguson, 2015 ; Ferguson & Li 2018 ; Weeks, 2020). Pourtant, cette introduction nous montre déjà que les migrations de travail remettent en cause la perpétuation de ce modèle. Dans le secteur belge de la construction, la multiplication des formes de travail issues de la migration n'est pas un problème futur, mais actuel, qu'il convient d'étudier pour l'appréhender au mieux. C'est précisément ce que propose cette thèse en développant une analyse sociologique pluriscale des processus de régulation sociale qui contribuent à la structuration des formes de travail au sein du secteur. Ce faisant, l'objectif de la thèse est de dépasser les binarismes sous-jacents au modèle de l'emploi salarié, et ainsi contribuer à la réflexion sur le présent et le devenir du travail dans les pays occidentaux.

Chapitre 1 – Dynamiques socio-historiques de l'emploi et catégories socioprofessionnelles dans le secteur belge de la construction

Résumé du chapitre

Ce premier chapitre a pour objectif de détailler le choix du secteur belge de la construction pour analyser les rapports entre les migrations de travail et les dynamiques économiques à l'œuvre dans de nombreux secteurs au sein de l'Union européenne. Depuis de nombreuses années, ce secteur souffre d'une image particulièrement dégradée en Belgique : maintien d'un haut niveau de pratiques d'emploi illégales (avec en tête le « travail au noir »), pénurie structurelle de main-d'œuvre, croissance des migrations irrégulières de travail, accidents de travail mortels, etc. Ces représentations contribuent à façonner les relations de travail que l'on retrouve au sein du secteur. Elles participent aussi à faire émerger, à renforcer, ou encore à disqualifier certaines catégories socioprofessionnelles sur le marché du travail. Pour décrire ce contexte, nous proposons une lecture sociohistorique des dynamiques d'emploi à l'œuvre au sein du secteur, afin de rendre compte des recompositions contemporaines de l'emploi. Nous reviendrons notamment sur l'histoire des migrations de travail en Belgique, sur les statistiques caractérisant la main-d'œuvre occupée dans le secteur, sur l'évolution du modèle productif dominant, et sur l'émergence et la stabilisation du concept de « dumping social » comme catégorie de disqualification en liant avec la mobilisation de main-d'œuvre étrangère. Cette lecture sociohistorique nous permet de réaffirmer l'intérêt, à la fois théorique et méthodologique, de notre approche centrée sur les processus de régulation sociale du travail qui sont à l'œuvre au sein du secteur belge de la construction.

Reconfiguration contemporaine de l'emploi dans le secteur belge de la construction

En 2023 en Belgique, « travailler dans le secteur construction » est souvent associé à des conditions difficiles, voire pénibles, ainsi qu'à une multitude de pratiques d'emploi informelles. Dans l'opinion publique, le « travail au noir » est régulièrement vu comme une norme plutôt qu'une situation exceptionnelle au sein du secteur. De telles représentations sont renforcées par le traitement que réserve la presse au secteur, qui pointe régulièrement ses dysfonctionnements (accidents de travail tragiques, accroissement de la fraude fiscale et sociale, pénurie toujours plus criante de main d'œuvre, etc.), ou à l'inverse ses grandes réalisations (tels que les grands projets publics d'infrastructure : gares, barrages, hôpitaux, etc.), sans jamais vraiment rendre compte du quotidien de ses travailleurs. Ces travailleurs constituent pourtant le cœur productif d'un secteur dont on dit souvent qu'il s'est peu « automatisé » ou « industrialisé » (une part importante de la valeur produite est le fruit du travail -principalement manuel- des ouvriers et des techniciens). Le nombre de travailleurs salariés dans le secteur représente d'ailleurs une part importante de la main d'œuvre salariée occupée en Belgique : entre 7 et 8 % selon le Service Public Fédéral Belge (SPF)².

Depuis de nombreuses années, le secteur belge de la construction souffre d'une importante pénurie de main-d'œuvre. Cette pénurie est la conséquence d'une détérioration progressive de l'image du secteur, où la pénibilité physique des métiers et les conditions de travail difficiles découragent de nombreux candidats. À cela s'ajoute une dévalorisation des filières de formation techniques dans le système éducatif belge, qui génère un manque de jeunes candidats provenant de ces filières. Dans ce contexte, les hauts taux d'activité du secteur conduisent à une situation de rareté de candidats disponibles sur le marché national du travail. Le Forem parle ainsi d'une « pénurie structurante » de main-d'œuvre au sein du secteur, où près de 70% des métiers sont considérés comme étant en pénurie (Forem, 2022)³⁴. Une des conséquences principales de cette pénurie est que le secteur se tourne de plus en plus vers la main-d'œuvre étrangère pour pallier le manque de travailleurs locaux (De Wispelaere et al., 2022). Autrefois plutôt dirigée vers des secteurs tels que les mines, la sidérurgie, l'industrie, ou encore le textile, les migrations de travail vers la Belgique se concentrent aujourd'hui

² Voyez : <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/secteurs-specifiques/construction>

³ Voyez : <https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/chiffres-et-analyses/Chiffres-tendances-conjoncture.pdf>

⁴ Cette situation est d'autant plus surprenante que le secteur de la construction est réputé comme un secteur particulièrement rémunérateur, où les barèmes et autres avantages légaux et extra-légaux sont particulièrement élevés en rapport à d'autres secteurs

massivement vers le secteur de la construction. La récente crise du Covid a été particulièrement révélatrice de la dépendance du secteur envers cette main-d'œuvre étrangère. Au cours des différents épisodes de confinement, de nombreux travailleurs étrangers sont rentrés dans leurs pays d'origine, ce qui a généré un important manque de travailleurs lors de la reprise des activités (qui a été jusqu'à conduire à la mise à l'arrêt de certains chantiers).

Le recours de plus en plus important à cette main d'œuvre étrangère a été concomitant à une multiplication et une diversification des formes d'emploi que l'on retrouve au sein du secteur. Alors que le secteur a fait l'objet d'un foisonnement législatif visant à encadrer et réguler le développement des formes d'emploi dans un contexte de généralisation des migrations (voir par exemple la « directive du secteur de la construction » de 2020⁵), il a connu dans le même temps une multiplication des formes d'emploi régulièrement qualifiées d' « informelles », de « non standards », ou encore d' « atypiques » (De Wispelaere & Pacolet, 2016). Qu'il s'agisse des travailleurs étrangers qui sont détachés en Belgique (travailleurs qui restent assujettis à la sécurité sociale de leur pays, mais qui travaillent effectivement dans un autre pays de l'Union européenne), des travailleurs étrangers intérimaires (engagés par des agences intérimaires belges), des travailleurs étrangers mis à disposition (par des entreprises étrangères spécialisées dans la mise à disposition), ou encore des travailleurs étrangers sans-papiers (souvent qualifiés de « travailleurs irréguliers »), tous s'inscrivent dans des relations d'emploi qui diffèrent de l'emploi ouvrier salarié, qui est la forme d'emploi dominante du secteur depuis plusieurs décennies. Ces nouvelles formes de travail issues de la migration ont largement été analysées comme une prolongation du phénomène de « dérégulation de l'emploi » à l'œuvre depuis les années 1970 dans les secteurs européens de la construction (Bosch & Philips, 2003).

Face à ce constat, nous nous interrogeons sur la pertinence de la catégorie générique de l'emploi « atypique », notamment décrite par l'OIT (2016), pour rendre compte des changements qui affectent les dynamiques d'emploi du secteur belge de la construction, alors qu'une part croissante de la main-d'œuvre (notamment migrante) occupée dans le secteur s'inscrit par défaut dans cette catégorie. Sur les chantiers de construction en Belgique, il existe une importante hétérogénéité concernant les situations individuelles de ces travailleurs « atypiques », qui est encore plus saillante lorsque l'on s'intéresse à la main-d'œuvre étrangère. Pour appréhender avec finesse les réalités des travailleurs détachés, sans-papiers, indépendants étrangers, ou encore intérimaires étrangers, il convient de dépasser cette opposition entre emploi typique et emploi atypique. C'est pourquoi nous proposons dans cette

⁵ Voyez : https://www.sirs.belgique.be/sites/default/files/2020-12/directives_construction_13_01_2020.pdf

thèse de nous intéresser aux mécanismes de régulation sociale du travail migrant, sans chercher à le classer a priori dans une catégorie socioprofessionnelle prédéfinie. Puisque notre démarche a pour ambition de dépasser les catégories binaires utilisées pour qualifier l'emploi dans le secteur, il convient dans un premier temps de revenir sur les évolutions historiques de ces catégories. Ce premier chapitre propose de revenir sur les différentes catégories de travail qui se sont développées en marge de la catégorie dominante, à savoir l'emploi salarié caractérisé par un contrat au sein d'une entreprise de construction belge. Pour ce faire, nous proposons dans les sections qui suivent de décrire le secteur belge de la construction au prisme d'une approche sociohistorique qui revient sur les processus de catégorisation des différentes formes d'emploi que l'on retrouve au sein du secteur (Zimmermann, 2001). Cela implique notamment de revenir sur les évolutions du modèle dominant de production de valeur dans le secteur, qui ont eu une importance considérable sur l'évolution des techniques mises en œuvre pour mobiliser de la main-d'œuvre.

Nous pensons qu'une approche sociohistorique du secteur belge de la construction est essentielle pour comprendre les trajectoires de disqualification qu'ont connues certaines catégories professionnelles au sein du secteur. Comme l'énoncent Zimmermann et Herzog (2022), les catégories socioprofessionnelles ne sont pas simplement des construits théoriques, elles sont le produit de lois, de normes sociales, de pratiques professionnelles, d'institutions formelles et informelles, qu'elles contribuent à influencer en retour. Ce faisant, ces catégories façonnent les réalités avec lesquels les employeurs et les employés doivent composer. Elles influencent également l'organisation du travail des entreprises et définissent les expériences des travailleurs. Elles agissent également sur les stratifications sociales par le biais des classifications des salaires et des régimes d'assurance sociale. Le caractère « formel » ou « informel » d'une relation de travail, par exemple, dépend de la réglementation juridique existante, mais aussi des pratiques économiques et sociales qui entourent cette relation de travail (ce qui explique pourquoi les catégories varient considérablement d'une période à l'autre et d'un endroit à l'autre). Puisque ces catégories alimentent les politiques publiques et déterminent les types de relations de travail considérées comme dignes de soutien économique ou de reconnaissance publique, elles sont dotées d'un pouvoir performatif. En apposant des étiquettes sur les personnes et les groupes qui les composent, elles renforcent les hiérarchies sociales existantes ou contribuent à en créer de nouvelles. Puisque ces catégories ne sont pas figées, il convient de les étudier en tant que processus.

Dans l'introduction de leur ouvrage qui propose une réflexion sur les notions d'emploi, de travail, et d'activité à partir de l'évolution des catégories socioprofessionnelles, Zimmermann

et Herzog (2022) reviennent sur cinq tendances historiques qui ont affecté les processus de catégorisation des relations d'emploi dans de nombreux pays occidentaux. La première tendance concerne les régulations de travail mises en place au sein des états providences qui ont joué un rôle déterminant dans les processus de catégorisation (Supiot, 2001 ; 2012). Les catégories juridiques et les différentes formes de protections sociales ont contribué à faire émerger le travail subordonné et salarié comme la catégorie de travail par défaut, occultant toutes les autres formes d'emploi. Dans le secteur belge de la construction, l'émergence de la grande entreprise dès le début du 20^{ième} siècle s'est notamment traduite par la montée en puissance du travail ouvrier salarié (Lefebvre, 2003)⁶, qui représente encore aujourd'hui la catégorie principale de travailleurs occupés au sein du secteur. La seconde tendance historique qui a affecté les processus de catégorisation des formes d'emploi est leur inscription dans une logique de marché. Le tournant néo-libéral amorcé à la fin des années 1960 et qui s'est particulièrement accéléré dans les années 1980 a contribué à donner la primauté à la recherche de profit lié à la mobilisation de la main d'œuvre, souvent au détriment des formes de protection institutionnelles (Harvey, 2005). Comme nous l'avons vu dans l'introduction générale de la thèse, ce tournant a contribué à polariser le marché du travail entre les « bons » et les « mauvais » emplois (Piore, 2013). Dans le secteur de la construction, ce tournant s'est traduit par le recours généralisé à la sous-traitance, qui est devenu le modèle économique dominant au sein du secteur.

La troisième tendance historique ayant affecté les catégories d'emploi est la globalisation du travail dans un contexte de mondialisation. De nombreux secteurs d'activité économique ont connu des phénomènes de délocalisation qui visent à réaliser leur production à l'étranger en mobilisant de la main-d'œuvre moins coûteuse. Dans le secteur de la construction, les chantiers n'étant pas délocalisables, il y a eu une tendance à importer directement la main-d'œuvre étrangère moins coûteuse. Cela s'est notamment traduit par l'internationalisation des structures de sous-traitance et par le recours croissant à de nouvelles formes de travail issues de la migration. La quatrième tendance historique est liée au changement technologique, qui a contribué à faire émerger de nouvelles catégories d'emploi, telles que le travail de plateforme. Mis à part l'évolution des compétences dans certains corps de métiers et l'apparition de quelques nouveaux métiers⁷, le secteur de la construction ne connaît pas actuellement d'évolution substantielle de ses catégories socioprofessionnelles en lien avec

⁶ Selon P. Lefebvre (2003), c'est le capitalisme industriel et l'émergence d'un modèle de production économique reposant sur le contrôle hiérarchique qui a contribué à la généralisation du travail salarié.

⁷ Notamment dans le cadre de la généralisation de certaines évolutions technologiques spécifiques, telles que le BIM (*Building Information Modelling*).

l'apparition de nouvelles technologies. Enfin, la cinquième tendance, plus récente, est liée à l'écologie et plus spécifiquement à la volonté (de plus en plus portée par le monde politique) de décarboner nos économies. Le secteur de la construction est directement affecté par cette tendance puisque les plans de décarbonation nationaux et régionaux intègrent presque systématiquement un volet lié à la performance énergétique des bâtiments. Cette tendance risque d'entraîner plusieurs conséquences : les besoins en main-d'œuvre vont s'accroître encore davantage dans le secteur de la construction, en particulier pour certains corps de métier spécifiques : isolation, conservation de l'énergie, installation des nouvelles technologies et matériaux plus durables, etc. Dans ce contexte, la problématique déjà actuelle de pénurie de main-d'œuvre risque d'être encore renforcée.

Les développements proposés dans ce chapitre s'inspirent pour partie de ces cinq grandes tendances historiques. Les deux dernières (digitalisation et écologie) n'affectant pas (encore) directement et profondément les dynamiques d'emploi dans le secteur belge de la construction, nous avons choisi de ne mettre l'accent que sur les trois premières : les évolutions du droit du travail et des statuts professionnels, le tournant néo-libéral et l'évolution du modèle productif dominant, et la globalisation et l'internationalisation de l'économie. Dans la première section, nous proposons une synthèse de l'histoire de l'immigration en Belgique, afin de comprendre comment on en est arrivé aux vagues d'immigration actuelles, en particulier dans le secteur de la construction. Dans la section qui suit, nous proposons de faire un état des lieux du secteur belge de la construction en revenant notamment sur sa situation d'emploi actuelle (avec un focus sur la pénurie de main-d'œuvre). Nous mettons particulièrement l'accent sur le secteur wallon de la construction puisqu'il s'agit de la zone géographique au sein de laquelle nous avons conduit le travail de terrain dans le cadre de cette thèse. Dans la section d'après, nous proposons un retour sur l'érosion progressive de l'emploi ouvrier salarié comme catégorie d'emploi dominante (et plus généralement sur la fragmentation des formes d'emploi), notamment dans le contexte de généralisation des migrations de travail (à travers plusieurs travaux statistiques de la situation de l'emploi dans le secteur). Dans la dernière section, nous revenons plus en détail sur la disqualification du travail migrant en tant que catégorie socioprofessionnelle homogène. Nous mettons particulièrement l'accent sur la notion de « dumping social » qui s'est progressivement imposée comme une des problématiques majeures relatives à l'occupation de main d'œuvre dans le secteur belge de la construction.

Brève histoire des migrations de travail en Belgique

Entre la création du pays et la Première Guerre mondiale, les migrations de travail vers la Belgique se limitaient à faire venir des travailleurs hautement qualifiés pour des métiers spécifiques tels que diamantaire, banquier ou encore des polyglottes. À cette époque, c'était généralement les entreprises qui prenaient directement en charge ces migrations. Après la Première Guerre mondiale, de nombreuses grandes entreprises belges ont commencé à faire systématiquement appel à des travailleurs immigrés pour pallier le manque de travailleurs locaux. Ce sont les débuts des grandes vagues de migration ouvrières. Provenant d'abord des pays voisins, ces travailleurs sont progressivement venus de pays plus lointains (Italie, Pologne, Maroc, etc.). Au cours des années 1930, la politique migratoire belge a commencé à se mettre en place, l'immigration de travail étant assortie d'une double autorisation délivrée par l'état : le permis de séjour et le permis de travail. Ce dispositif permettait de contrôler plus aisément les entrées sur le territoire. L'après-Seconde Guerre mondiale verra une vague de migration sans précédent. À cette époque, les migrations de travail se concentrent vers les mines (les charbonnages représentant un enjeu économique crucial en Europe occidentale), puis plus tard vers des secteurs tels que le textile et l'industrie (principalement métallurgique et chimique). C'est principalement parce qu'il était difficile de recruter des travailleurs nationaux pour ces activités aux conditions de travail particulièrement difficiles que les entreprises se tournaient vers des travailleurs étrangers. Durant ces premières grandes vagues de migration, les recrutements internationaux sont soutenus par l'État belge, qui signe des accords bilatéraux avec un certain nombre de pays exportateurs de main d'œuvre (tels que l'Italie, l'Espagne, la Grèce, le Maroc ou encore la Turquie). À cette époque, les travailleurs migrants sont vus comme une nouvelle strate sociale subalterne, particulièrement précaire et largement dévalorisée.

Au début des années 1960, dans un contexte général de croissance économique, la demande de main-d'œuvre est tellement élevée que le gouvernement allège les conditions légales préalables à l'immigration : le permis de travail comme préalable au permis de séjour n'est plus obligatoire pour les travailleurs étrangers. Cette période que certains auteurs qualifient « d'immigration clandestine acceptée » dure jusqu'en 1967, année où l'état décide d'appliquer à nouveau strictement la réglementation (Martiniello et Rea, 2013). Les années qui suivent sont marquées par la construction européenne et plus particulièrement par la ratification du traité Rome qui prévoit la libre circulation des travailleurs au sein de l'UE. Cette construction a contribué à diviser les migrants en deux catégories : ceux provenant des pays de l'UE et ceux provenant de pays tiers, non membres de l'UE. Les changements juridiques permettant

notamment aux travailleurs migrants issus de pays de L'UE d'accéder à d'autres pays de l'Union sans Visa ont également contribué à un changement identitaire : ces derniers sont considérés comme des Européens plutôt que comme des immigrés. Dès le début des années 1970, suite à la contraction économique et à la montée du chômage, l'État belge a durci sa politique migratoire. Durant les 20 années qui ont suivi, les migrations de travail ont été réduites au maximum afin de protéger l'emploi local. C'est à ce moment que l'immigration commence à être présentée comme un problème qu'il convient de réguler. Les politiques de limitation n'ont pas empêché les migrations intra-européennes (principalement de l'est vers l'ouest) de continuer à se développer. Durant cette période, le regroupement familial est également devenu un des principaux canaux d'immigration (notamment des pays tiers) vers la Belgique.

Depuis le début des années 1990, la recrudescence de l'immigration est principalement due à deux phénomènes : les demandes d'asile et l'immigration irrégulière de main d'œuvre. L'immigration irrégulière de travailleurs recouvre des réalités très différentes : des personnes qui entrent sur le territoire avec un Visa touristique puis qui restent en travaillant au noir, des personnes qui entrent illégalement sur le territoire pour y travailler, ou encore des personnes qui ont un titre de séjour valable en Belgique, mais qui n'ont pas d'autorisation légale d'y travailler. Ces travailleurs irréguliers sont occupés massivement durant les périodes de récolte, dans l'horticulture, dans le nettoyage et le travail domestique, mais aussi dans le secteur de la construction. Comme le mentionnent Martiniello et Rea (2013, p.31-32) :

« Plus les conditions légales d'accès et d'installation des étrangers dans un pays sont restrictives, plus les candidats et candidates déterminés à l'immigration tenteront leur chance illégalement [...]. En d'autres mots, on pourrait dire que l'augmentation incontestable de l'immigration irrégulière de travail en Europe est, pour une part significative, le résultat de l'approche restrictive mise en œuvre par le gouvernement depuis plusieurs années, alors que certains segments du marché du travail ont besoin de travailleurs et travailleuses flexibles et mal rémunérés ».

Dès 2010, la population étrangère (hors illégaux et Belges d'origine étrangère) en Belgique dépasse les 10% de la population totale. Alors que la Belgique voyait l'immigration principalement comme un phénomène transitoire, avant tout motivé par des raisons économiques, le pays est progressivement devenu une terre d'immigration permanente. Ces migrations de travail temporaires et permanentes ont contribué à reconfigurer les dynamiques d'emploi dans de nombreux secteurs d'activité (surtout ceux touchés par des problématiques de pénurie), en ce compris celui de la construction. Nous proposons de revenir sur ces reconfigurations dans les sections qui suivent.

Panorama actuel du secteur belge de la construction

Aperçu du secteur et état des lieux de l'emploi

Selon l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS), le secteur belge de la construction comporte « la construction de bâtiments, la promotion immobilière, la construction de routes et de voies ferrées, de réseaux et de lignes, la construction d'autres ouvrages de génie civil, la démolition et la préparation de sites, les travaux d'installation électrique, de plomberie et autres travaux d'installation, de finition, et autres travaux de construction spécialisés ». De manière générale, il s'agit de l'ensemble des métiers participants à la construction de bâtiments ou d'ouvrages de génie civil, allant du gros-œuvre aux travaux de parachèvement. La commission paritaire principale dont dépend le secteur est la CP 124 (commission paritaire de la construction)⁸. Le secteur belge de la construction est généralement divisé en trois grands sous-secteurs :

- La construction de bâtiments et la promotion immobilière : réalisation de projets immobiliers destinés à la vente.
- Le génie civil : construction de routes, de voies ferrées, de ponts, etc. Un nombre important de ces chantiers sont des marchés publics fonctionnant selon le principe de l'adjudication.
- Les travaux de construction spécialisés : la démolition, la préparation de sites, les travaux d'installation électrique, la plomberie, l'isolation, les travaux de finition (plâtrerie, menuiserie, peinture, vitrerie, etc.), les travaux de couverture, d'isolation, de maçonnerie, etc.

En 2022, la valeur ajoutée du secteur belge de la construction s'élevait à plus de 25 milliards d'euros, ce qui place la construction en quatrième position des secteurs contribuant le plus à la valeur ajoutée totale en Belgique selon Stabel, l'institut national de statistique⁹. À la fin de l'année 2021, Statbel dénombrait 151.380 entités assujetties à la TVA dans le secteur de la construction. Statbel distingue essentiellement deux grandes catégories de formes juridiques parmi ces entités : les personnes physiques, assimilées aux indépendants (qui représentent

⁸ En Belgique, les commissions paritaires sont des organes composés de représentants du patronat et d'organisation syndicale qui sont institués au niveau des différents secteurs d'activité économique. C'est au sein de ces commissions que sont conclues des conventions collectives de travail qui viennent en complément du droit du travail en définissant un ensemble de dimensions du travail (rémunération, embauche, conditions, etc.) pour ces secteurs.

⁹ Voyez : <https://bestat.statbel.fgov.be/bestat/crosstable.xhtml?view=04975a2d-bd31-4ed5-ac6d-34d92ec170d6>

environ 45% des assujettis), et les personnes morales, assimilées aux entreprises¹⁰ (qui représentent environ 55% des assujettis). Parmi ces assujettis, environ 24.674 entités employaient du personnel selon Embuild (24.606 selon l'ONSS¹¹) en 2020. Si le nombre net d'indépendants individuels a fortement augmenté ces dernières années, ce n'est pas forcément le cas des entreprises employant au minimum une personne, dont le nombre est resté relativement au cours de ces vingt dernières années. En Belgique, 87% des entreprises du secteur sont des très petites entreprises qui emploient moins de 10 travailleurs. Le tableau 1 montre que 98% des entreprises du secteur sont des PME (nombre de salariés compris entre 1 et 49), 1,9 % sont des grandes entreprises (nombre de salariés compris entre 50 et 499) et seulement 0,1% sont des très grandes entreprises (nombre de salariés supérieur à 500) (voir tableau 1). Ce sont généralement les entreprises de génie civil qui sont les plus grandes (18,3 travailleurs en moyenne par employeurs) alors que les entreprises actives dans les métiers du parachèvement sont les plus petites (4,9 travailleurs en moyenne par employeurs).

Répartition des entreprises du secteur de la construction employant du personnel, selon leur classe, en 2021		
Très grandes entreprises (plus de 500 employés)	Grandes entreprises (entre 50 et 499 employés)	PME (entre 1 et 49 employés)
15	490	27.717

Tableau 1 : Nombre d'entreprises selon la classe de taille en 2021 (Source : Stabel, 2022)

En termes de force de travail, l'ONSS comptabilisait, en 2022, 149.681 ouvriers et 53.170 employés¹², ce qui portait le total au niveau national à 202.851 travailleurs salariés occupés dans le secteur de la construction. À cela s'ajoute entre 7000 et 8000 travailleurs intérimaires, ce qui porte le total à environ 210.000 travailleurs, ce qui représente plus de 6% de l'emploi salarié en Belgique (ce qui place le secteur en 7^{ème} position de secteurs d'activité qui emploient

¹⁰ Parmi les personnes morales (les entreprises), on retrouve les catégories suivantes : les SNC (société en nom collectif) ou SCS (société en commandite simple), les SA (société anonyme) ou SCA (société en commandite par actions), les SPRL (société privée à responsabilité limitée), les sociétés coopératives, les associations commerciales en participation ou associations commerciales momentanées, les sociétés commerciales de droit étranger, les ASBL (associations sans but lucratif), les organismes de droit public, les autres sociétés, les groupements ou associations.

¹¹ Voyez : ONSS (<https://www.onss.be/stats/analyse-du-marche-de-lemploi-donnees-trimestrielles-detaillees#datav>) ou encore Eurostat (<https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>)

¹² En Belgique, il existe une distinction législative entre le statut ouvrier et le statut. Ce statut (qui conditionne le type de contrat) se fonde sur la nature intellectuelle ou manuelle des prestations qui sont réalisées.

le plus dans le pays). En plus des travailleurs salariés, le secteur comptait plus de 55.000 indépendants individuels en 2022. Nous verrons dans la section qui suit que ces statistiques centrées sur l'emploi national minorent le nombre de travailleurs réellement occupés dans le secteur de la construction, puisqu'elles n'intègrent pas une large partie des travailleurs étrangers. En ce qui concerne la répartition de la main-d'œuvre par genre, parmi les ouvriers il y a approximativement 1% de femme pour 99% d'hommes. Au niveau des employés, la répartition est de 37% de femmes pour 63% d'hommes. Plus spécifiquement en Wallonie, le secteur de la construction contribue à près de 6% de la valeur ajoutée et représente approximativement 82.000 emplois salariés (Danguy et al., 2017). En 2020, 9751 entreprises employaient du personnel dans le secteur wallon de la construction.

État des lieux de la pénurie

Selon un récent rapport du conseil central de l'économie (CCE, 2021), le secteur belge de la construction aura un besoin annuel de plus de 18.000 nouveaux ouvriers au cours des cinq prochaines années (période 2022-2027). Cela est dû non seulement aux projections de croissance économique du secteur (le Forem parle même de près de 30.000 nouveaux travailleurs annuels nécessaires en suivant les projections le plus optimistes), mais aussi au remplacement du flux sortant de travailleurs (ouvriers qui quittent le secteur de la construction chaque année). Ce flux sortant est proche de 20% du nombre total de travailleurs occupés dans le secteur, ce qui en fait un des secteurs économiques où ce taux est le plus élevé. Selon une enquête de Constructiv (le fond sectoriel du secteur de la construction), ce flux sortant comprend essentiellement des jeunes (entre 17 et 32 ans), souvent non qualifiés, et des ouvriers expérimentés et plutôt âgés (plus de 57 ans), qui partent à la retraite. Avec la moyenne d'âge qui ne cesse de s'accroître dans le secteur, plusieurs études avancent que ce flux sortant risque d'encore s'accroître dans les prochaines années. Le besoin constant de remplacement de ce flux sortant, associé aux difficultés que le secteur rencontre pour recruter, génère une situation de pénurie structurelle sur le marché du travail (Forem, 2022).

Sur le site du Forem, plus de 2000 postes sont constamment vacants pour le secteur de la construction en Wallonie. En sachant qu'en moyenne le Forem détient environ 30% des offres du secteur de la construction (comme l'atteste l'étude commune de la CCW et Constructiv sur le recensement des métiers de la construction en pénurie de 2021), le compte réel des postes vacants se situerait entre 6000 à 7000 postes. Ces différentes études prennent en compte exclusivement les « métiers-ouvriers », et donc pas les « métiers-employés » (qui souffrent moins des problèmes de pénurie), excepté trois métiers pour lesquels des statuts ouvrier et

employé coexistent (conducteur de travaux, chef de chantier et chef d'équipe de la construction). Selon l'étude du Forem (2022), parmi les 59 « métiers-ouvriers » relevant de la commission paritaire du secteur de la construction (CP 124), 40 sont considérés comme étant « en tension » (soit plus de 68%). Parmi ces métiers en tension, l'étude montre que 95% sont concernés par une absence de candidats, 75% par un manque de compétences techniques, et 70% par un manque d'expérience professionnelle.

Cette étude du Forem a permis d'identifier cinq facteurs symptomatiques de la pénurie qui touche le secteur de la construction en Belgique : l'absence de candidats motivés, le manque de compétences techniques des candidats, le manque d'expérience professionnelle des candidats, l'inadéquation de la formation initiale avec les exigences des entreprises, et les conditions de travail difficiles du secteur (horaires, pénibilité physique, etc.) qui minent l'attractivité du secteur. Six métiers se distinguent particulièrement dans cette étude, car ils sont caractérisés par plusieurs tensions simultanées : charpentier, couvreur, maçon, menuisier, manoeuvre en construction et ouvrier de voirie.

La pénurie de main-d'œuvre affecte particulièrement les grandes entreprises, qui doivent disposer en interne d'un certain nombre d'ouvriers pour obtenir certaines agrégations¹³, et ainsi s'ouvrir l'accès à toute une série de marchés (notamment public). Historiquement dans le secteur, le canal de recrutement principal a toujours été le bouche-à-oreille, et il est encore très utilisé aujourd'hui. Néanmoins, dans le contexte de rareté généralisée, les intermédiaires professionnels du marché du travail (entreprises de placement, agences d'intérim, chasseurs de têtes, etc.) occupent également une place de plus en plus importante.

Évolution du modèle productif et fragmentation de l'emploi

S'intéresser à l'évolution des dynamiques d'emploi dans le secteur de la construction implique de faire un détour par les modes de production de valeur du secteur, qui ont beaucoup évolué ces dernières années. La production de bâtiments (et de tout autre ouvrage tel que des voiries, des ponts, des stations d'épuration, etc.) nécessite une importante fragmentation des activités productives. Un chantier est généralement caractérisé par une succession de phases de travail, qui correspondent aux différentes étapes du processus de production de l'ouvrage ou du

¹³ Pour accéder aux marchés publics du secteur de la construction, les entreprises doivent disposer de diverses agrégations. Les entreprises sont ainsi classées selon des « classes » qui leur donnent accès à certains marchés en fonction des montants des projets. La classe 1 permet par exemple de réaliser des projets dont le montant ne dépasse pas les 135.000 euros. La classe 8 (la plus élevée) donne accès aux marchés dont le budget est supérieur à 5.330.000 euros. Une des conditions pour obtenir ces différentes agrégations est la preuve d'engager un certain nombre d'ouvriers salariés.

bâtiment. La réalisation repose par ailleurs sur un assemblage de différentes spécialités techniques, incarnées par de multiples corps de métier. Cette double division du travail -à la fois temporelle et technique- associée à la multiplicité des intervenants sur les chantiers, requiert une organisation du travail particulière où les activités de coordination occupent une place importante (Dubois & Gadde, 2002). Autrefois, les marges bénéficiaires des entreprises étaient réalisées sur leur capacité à réaliser en interne l'ensemble des phases du chantier (notamment en détenant toutes les compétences nécessaires à la réalisation d'un projet). Dès les années 1970, dans un contexte de forte libéralisation des activités économiques, le recours croissant à la sous-traitance¹⁴ s'est généralisé. Cela a conduit le secteur à un éclatement des processus de travail ainsi qu'à une multiplication du nombre de petites entreprises actives sur les projets de construction (Eccles, 1981 ; Jounin, 2006). Progressivement, le rôle des grandes entreprises du secteur s'est mué en un rôle d'ensemblier, reposant sur leur capacité à organiser et à contrôler le travail des multiples sous-traitants intervenants dans le processus de réalisation des chantiers (Xhaufclair et al., 2006). La sous-traitance ne se limite plus aujourd'hui aux tâches spécialisées, mais devient un véritable modèle économique : « la sous-traitance n'a plus pour premier objectif de jouer sur la structure organisationnelle pour alléger la gestion, mais bien d'accroître l'efficacité économique de l'entrepreneur général *via* la mise en concurrence des prestataires potentiels » (Xhaufclair, Deflandre et De Schampheleire, 2006, p.89). Dans ce modèle économique, les marges bénéficiaires sont de plus en plus réalisées sur les sous-traitants plutôt que sur le gros-œuvre (Jounin, 2014).

Pour caractériser les effets de cette tendance, Weil (2014), qui a travaillé sur l'industrie de la construction aux États-Unis, parle de « fissuration du marché du travail ». Selon lui, l'allongement des chaînes d'approvisionnement, le recours à la main-d'œuvre de plus en plus flexible (telle que l'intérim), et la prolifération des petites entreprises ont fortement impacté les conditions d'emploi historiques du secteur. Cela a notamment conduit à une désyndicalisation progressive, mais aussi à l'effritement des capacités de l'État à mettre en œuvre les normes du travail (manque d'inspecteurs, manque de ressources pour réaliser des contrôles, etc.) (Castells et Portes, 1989 ; Theodore & Rondeau, 2016). Progressivement, le coût et la flexibilité de la main-d'œuvre se sont imposés comme un enjeu principal de la concurrence et comme une variable d'ajustement majeure du coût des projets dans le secteur de la construction (Xhaufclair et al., 2006). La quête de flexibilité du travail s'est notamment traduite par une multiplication des agences de placement de travailleurs, par une

¹⁴ La sous-traitance peut se définir comme « un contrat par lequel une entreprise demande à une autre entreprise de réaliser tout ou une partie de ce que l'entreprise cliente devait réaliser et fournir à sa propre clientèle ».

augmentation des engagements « au noir », ou encore par le foisonnement du phénomène de fausse indépendance¹⁵. Dans ce contexte, la construction est devenue un des secteurs où les infractions aux lois sociales sont les plus fréquentes. Cette réalité est renforcée par l'aspect mobile du secteur de la construction (les lieux de travail fluctuant d'un projet à l'autre), qui constitue un contexte particulièrement favorable au développement de pratiques d'emploi « informelles » (Ødegard et al., 2012). Cette situation s'est encore davantage complexifiée avec le recours accru à la sous-traitance étrangère.

Xhaufclair, Deflandre et De Schampheleire (2006) montrent qu'outre l'expansion du travail intérimaire, la sous-traitance nationale et internationale, la création de filiales à l'étranger et le détachement de travailleurs sont des procédés qui ont de plus en plus été utilisés dans le secteur de la construction (pour comprendre les grands principes du détachement de travailleurs, voir encadré 1). Dans des contextes de forte concurrence, les entrepreneurs généraux ont de plus en plus recours à la sous-traitance internationale, qui offre non seulement des avantages au niveau du coût de la main-d'œuvre, mais aussi en termes de flexibilité (possibilité d'augmenter les cadences de travail). C'est particulièrement le cas lors des appels d'offres pour les marchés publics où la logique d'adjudication par le prix génère une course au prix le plus bas entre les entrepreneurs. Pour remporter ces affaires, certains d'entre eux « cassent les prix », en recourant notamment à des sous-traitants étrangers. En se tournant de plus en plus massivement vers la sous-traitance internationale, les entrepreneurs belges délaissent les travailleurs nationaux, ce qui contribue à anesthésier les outils mis en place par le secteur et pas l'État pour créer une certaine flexibilité de la main-d'œuvre locale (chômage économique, chômage pour intempérie, etc.). De plus en plus régulièrement, c'est la régulation commerciale qui l'emporte sur la régulation du travail, en profitant notamment de l'éclatement des types de relations de travail et de l'affaiblissement des mouvements syndicaux dus au faible taux d'affiliation des travailleurs étrangers.

Dans le secteur belge de la construction, ces différentes évolutions du modèle productif ont été concomitantes à une évolution des formes d'emploi. Depuis le milieu du 20^{ème} siècle, le secteur est majoritairement composé d'ouvriers salariés, qui sont employés par les grandes entreprises du secteur. Depuis maintenant une trentaine d'années, leur nombre ne cesse de

¹⁵ Les faux indépendants sont ces travailleurs qui ont un statut d'indépendant, mais qui sont en réalité dans des situations de dépendance économique. Le problème se situe donc au niveau du lien de subordination qui n'est pas sensé exister d'une entreprise envers un indépendant. Un arrêté royal (7 juin 2013) dresse des critères (9) permettant de requalifier un contrat de travailleur indépendant en travailleur salarié. Cet arrêté complète une loi du 25 août 2012 visant à lutter contre la fraude fiscale qui permet de faire une présomption légale de contrat de travail.

décroître au fil des ans. Parallèlement, le secteur a occupé de plus en plus d'employés, en lien avec l'accroissement des tâches administratives, notamment générées par la gestion de la sous-traitance. La figure 1 illustre cette tendance au cours de ces 10 dernières années. Outre la décroissance du nombre d'ouvriers salariés et la croissance du nombre d'employés occupés dans le secteur, la figure 1 montre également l'évolution du nombre de travailleurs intérimaires, qui a presque doublé ces 10 dernières années, passant d'environ 4000 intérimaires en 2012 à près de 8000 en 2022 (ce qui représente aujourd'hui approximativement 2 % de la main-d'œuvre occupée dans le secteur).

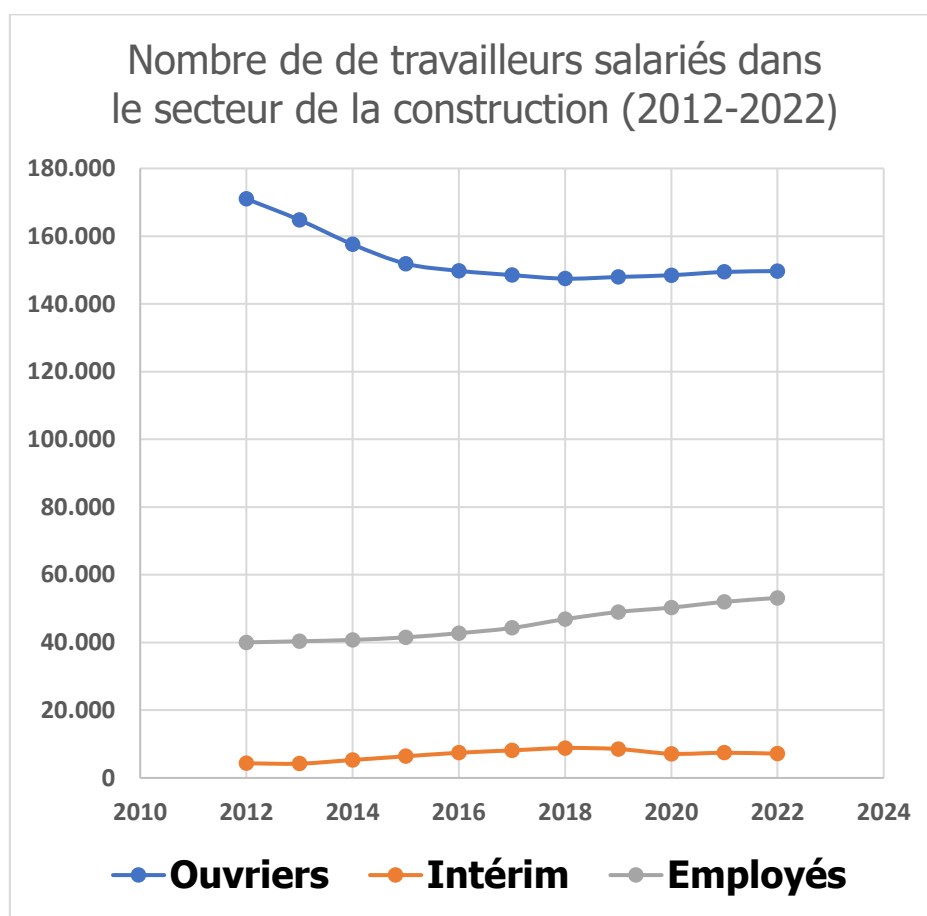


Figure 1 : Évolution du nombre d'ouvriers, d'employés, et d'intérimaires au cours de ces 10 dernières années (Source : ONSS et Constructiv)

En 2017, ces trois catégories ne représentaient plus qu'approximativement 66% des travailleurs effectivement occupés dans le secteur belge de la construction (De Wispelaere, 2022). En marge de ces trois catégories (ouvriers, employés, et intérimaires), trois autres catégories représentent les 34% restant de la main-d'œuvre occupée dans le secteur. On retrouve en premier lieu le travail indépendant, dont le développement a été accéléré par le contexte de fragmentation des processus productifs et d'hyperspécialisation des métiers. D'environ 40.000 indépendants individuels en 2012, on est passé à plus de 55.000 en 2022.

Les indépendants représentent aujourd'hui environ 18% des travailleurs actifs au sein du secteur. Viennent ensuite deux catégories qui ont pris une grande importance ces 15 dernières années, à savoir le travail salarié détaché, et le travail indépendant détaché, qui représentent respectivement approximativement 13%, et 5% de la main-d'œuvre occupée dans le secteur (De Wispelaere, 2022). Selon De Wispelaere, De Smedt et Pacolet (2020), la Belgique est le troisième pays de l'Union européenne qui accueille le plus de travailleurs détachés. En 2020, c'est plus de 40.000 ouvriers détachés et plus de 16.000 indépendants détachés qui étaient dénombrés dans le secteur belge de la construction. Cela portait le total à plus 317.000 travailleurs occupés dans le secteur en 2020. Alors que le nombre d'ouvriers détachés a connu un pic en 2016 et reste relativement stable depuis lors, le nombre d'indépendants détachés¹⁶ a lui doublé en 6 ans (il est passé de 8789 en 2013 à 17801 en 2019). La figure 2 illustre la répartition de la main-d'œuvre occupée dans le secteur de la construction, par catégorie et pour l'année 2020.

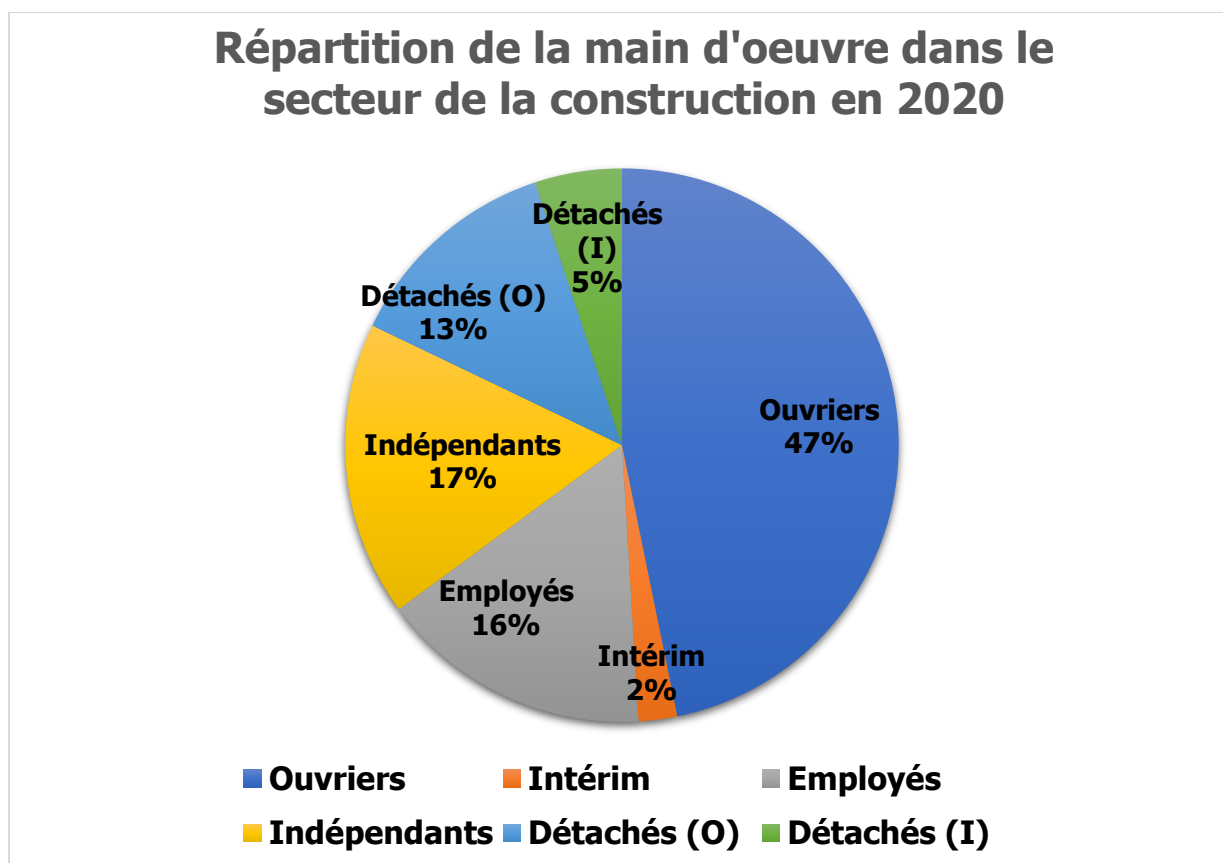


Figure 2 : Répartition de la main-d'œuvre occupée dans le secteur de la construction par statut et pour l'année 2020 (Source : ONSS et Constructiv)

¹⁶ Il s'agit d'un travailleur sous statut d'indépendant dans un autre pays qui décide de venir travailler en Belgique en continuant à payer ses contributions dans son pays d'origine.

Toujours en ce qui concerne l'emploi détaché, les statistiques Limosa révèlent que les cinq nationalités des ouvriers les plus représentées sont les suivantes : Portugal (22%), Ukraine (20%), Pologne (20%), Roumanie (19%), et Pays-Bas (19%). En ce qui concerne les nationalités des employeurs détachant en Belgique (c'est-à-dire les indépendants et les entreprises qui détachent en Belgique), les cinq plus représentées sont les suivantes : Pologne (35%), Pays-Bas (29%), Portugal (16%), Roumanie (10%), Allemagne (10%). Si ces statistiques permettent de donner des ordres de grandeur concernant l'évolution des formes d'emploi et de leur répartition dans le secteur de la construction, elles sont à considérer avec précaution. Les chiffres présentés ci-dessus sont basés principalement sur les déclarations obligatoires aux caisses nationales de la sécurité sociale pour les travailleurs salariés (Dimona et Limosa), et sur les déclarations à des caisses d'assurance dédiées pour les travailleurs indépendants. Si ces chiffres sont globalement fiables pour les travailleurs belges, ils sont beaucoup plus controversés en ce qui concerne les travailleurs détachés. Cela est lié au fait que de nombreux employeurs ne déclarent pas les travailleurs détachés conformément à la législation (ces pratiques sont développées dans la section suivante). De telles pratiques contribuent à créer un flou statistique concernant le nombre effectif de travailleurs détachés en Belgique, et on constate que différentes instances (administrations publiques, syndicats, fédérations professionnelles, etc.) produisent régulièrement des statistiques différentes. Par ailleurs, en plus des six catégories faisant l'objet de statistiques administratives, certaines formes de travail échappent complètement à ces statistiques, alors qu'elles représentent une part importante de la main d'œuvre occupée dans le secteur. Il existe par exemple peu de chiffres précis permettant d'évaluer l'ampleur du travail non déclaré en Belgique¹⁷. Selon le SPF emploi, le travail non déclaré représenterait entre 10 et 20 % du produit intérieur brut belge¹⁸. Dans le secteur de la construction, selon plusieurs estimations de l'ONSS, le volume de travail réellement presté dépasserait de 10 à 30 % les chiffres déclarés.

Malgré leurs limites, ces différentes tendances statistiques apportent un éclairage intéressant sur les dynamiques d'emploi et l'évolution des formes d'emploi dominantes dans le secteur de la construction. On constate qu'il y a une diversification des formes d'emploi, qui traduit une érosion progressive du travail ouvrier salarié historiquement dominant dans le secteur. On constate également que la pénurie structurante de main-d'œuvre décrite entre autres par le Forem semble être essentiellement une pénurie de main-d'œuvre nationale, et qu'elle est (au

¹⁷ L'ampleur du travail au noir est généralement mesuré de deux manières : soit en interrogeant les citoyens sur le recours à des services « au noir », c'est-à-dire des prestations effectuées sans facture (Pacolet et al., 2012), soit à partir des données de contrôles.

¹⁸ Voyez : http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=932

moins partiellement) couverte par la part croissante de main-d'œuvre étrangère (notamment détachées) occupée dans le secteur. Par ailleurs, selon différents rapports, une proportion importante des travailleurs non déclarés occupés dans le secteur belge de la construction serait également d'origine étrangère (Buckley et al., 2016). Même parmi les intérimaires, indépendants, et autres ouvriers sous contrats belges, les statistiques disponibles suggèrent également qu'une part croissante est étrangère. Si ces statistiques doivent être considérées avec précaution tant il est difficile de quantifier précisément les migrations de travailleurs, force est de constater que le secteur belge de la construction se repose de plus en plus sur la main-d'œuvre étrangère.

Encadré 1 - Le principe du détachement de travailleurs :

Un travailleur détaché, c'est un travailleur qui est envoyé à l'étranger par son employeur, pour une durée limitée. Au niveau juridique, c'est la directive européenne datant du 16 décembre 1996 (directive 96/71/CE) qui encadre le détachement de travailleurs. Les grands principes de la directive portent sur le respect des réglementations en vigueur dans les pays d'accueil (comme le salaire minimum, le temps de travail, les congés payés ou encore le respect des règles de sécurité et d'hygiène). En 2014, une nouvelle directive EU voit le jour et vise lutter contre la fraude, le contournement des réglementations et l'échange d'informations entre les états membres.

Selon la loi, lorsqu'un travailleur est envoyé par son employeur sur le territoire d'un autre État membre en vue d'y travailler pour le compte de celui-ci, il reste assujéti à la législation en matière de sécurité sociale du pays où il fournit habituellement ses prestations si les conditions suivantes sont réunies :

- La durée prévue de l'occupation dans l'autre pays n'excède pas 24 mois ;
- L'employeur exerce des activités économiques significatives dans le pays d'où a lieu le détachement ;
- Un lien de subordination continue d'exister entre l'employeur et le travailleur pendant la durée totale du détachement ;
- Le travailleur était couvert socialement dans le pays d'où il est détaché au cours des 30 jours précédant directement le moment du détachement ;
- Le travailleur n'est pas envoyé pour remplacer un autre travailleur détaché.

À l'expiration des 24 mois, le travailleur ne peut normalement plus rester soumis à la législation du pays normal d'occupation. Toutefois, le règlement autorise les autorités compétentes des États membres concernés à accorder, dans l'intérêt du travailleur, des dérogations aux règles déterminées par l'État membre compétent. De cette façon, on peut déroger à la durée

maximale de détachement. La plupart des États membres sont généralement d'accord pour des détachements allant jusqu'à 5 ans.

Préalablement au détachement de préférence, l'employeur ou le travailleur doit demander à l'organisme compétent du pays à partir duquel s'effectue le détachement un formulaire de détachement (déclaration A1). En Belgique, l'ONSS est l'organisme compétent pour les travailleurs salariés. La déclaration A1 peut être demandée en ligne sur le portail d'ONSS.

L'article 5 de la loi belge (du 5 mars 2002) qui transpose la directive européenne 96/71 stipule que les travailleurs détachés se voient appliquer :

- Les conventions collectives de travail rendues obligatoires par les commissions paritaires.
- La loi sur la protection de la rémunération du 12 avril 1965.
- Le Code pénal social du 2 juin 2010.

Un travailleur détaché en Belgique est donc globalement soumis au droit social belge. Concrètement cela signifie entre autres qu'un travailleur détaché dans la construction doit recevoir un salaire minimum brut tel que fixé dans les conventions collectives de travail rendues obligatoires par la commission paritaire de la construction. Depuis le 1^{er} avril 2007, tous les détachements sont assortis d'une déclaration obligatoire auprès de la sécurité sociale belge (ONSS). Il s'agit de la déclaration « Limosa ». Cette obligation incombe à la fois aux employeurs détachants, mais aussi aux travailleurs indépendants détachés (depuis le 1^{er} janvier 2019) :

- Pour les salariés, l'employeur étranger détachant est tenu d'effectuer une déclaration auprès de l'Office national de sécurité sociale (ONSS), dont il en reçoit la notification par la suite, avant l'occupation du travailleur. Cette déclaration Limosa est indispensable en vue de l'obtention d'un permis de travail, et elle comprend notamment les informations suivantes : lieu où les prestations sont effectuées, données d'identification du client belge, période de détachement, données d'identification du travailleur, horaire de travail. En plus de la déclaration Limosa, l'employeur étranger détachant doit également se procurer une attestation A1 délivrée par l'organe compétent de l'État membre du travailleur (équivalent de l'ONSS en Belgique). Celle-ci atteste de son assujettissement aux cotisations sociales de son pays et prouve qu'il fait dès lors partie de la sécurité sociale nationale.

- Pour les indépendants, les obligations sont les mêmes en ce qui concerne la déclaration Limosa, qu'ils doivent introduire eux-mêmes auprès de l'ONSS. Ils sont également tenus de se procurer une attestation A1, mais auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI).

Disqualification et segmentation sur le marché du travail : le cas du « dumping social »

Le recours croissant à la main-d'œuvre étrangère explique en partie pourquoi, dans un contexte de pénurie structurelle de main-d'œuvre, le secteur belge de la construction a gardé des taux d'activités relativement stables au fil des années. Les quelques limites statistiques présentées dans la section précédente montrent aussi à quel point il est difficile de rendre compte avec finesse de l'ampleur des migrations de travail dans le secteur. Dans la presse comme dans l'opinion publique, le « travail étranger » du secteur de la construction est souvent présenté comme une catégorie relativement homogène et largement informelle. Cette vision a été renforcée ces dernières années en Europe par certains partis politiques d'extrême droite qui ont contribué à stigmatiser les travailleurs migrants en les présentant comme étant responsables de divers problèmes économiques (Jamin, 2016). Cette conceptualisation homogène de la catégorie des travailleurs migrants a également été relayée dans de nombreux travaux scientifiques, qui ont davantage mis l'accent sur les disparités entre ces travailleurs et les travailleurs autochtones plutôt que sur la diversité intrinsèque des relations d'emploi dans ces deux catégories. Ces travaux ont par exemple mis l'accent sur les problèmes générés par l'utilisation de travailleurs étrangers en matière de sécurité (Bust et al., 2008; Tutt & Gibb, 2011), sur les défis que cette utilisation représente en matière de représentation syndicale (Alberti et al., 2013; Burgess et al., 2013), ou encore sur les défis que pose leur utilisation en matière d'organisation du travail sur les chantiers (Guo & Al Ariss, 2015; Zikic, 2015). Ce faisant, ces travaux se sont peu attardés sur l'hétérogénéité des formes de travail ainsi que sur les structures (sociale, politique, culturelle, ethnique, etc.) sous-jacentes aux situations professionnelles individuelles qui caractérisent les trajectoires de ces travailleurs migrants. Dans la lignée des travaux de l'OIT, les formes d'emploi dans lesquelles s'inscrivent ces travailleurs ont globalement été associées à l'emploi atypique et largement précaire (George & Chattopadhyay, 2015).

Selon Cillo (2021 ; 2022), le recours massif au détachement dans le secteur belge de la construction a fait de ce dernier un laboratoire de nouvelles formes de fragmentation et de stratification de la main d'œuvre. Au sein du secteur, le recours à ce type de main d'œuvre est largement associé à la notion polysémique de « dumping social ». Par le passé, ce terme était associé à la libre circulation des travailleurs et des capitaux et à la pression que cette circulation faisait peser sur les salaires des travailleurs nationaux, surtout dans un contexte où les travailleurs étrangers étaient disposés à travailler à des salaires plus bas. À l'heure actuelle, il n'existe plus vraiment de définition consensuelle de ce que recouvre empiriquement le

« dumping social ». Selon De Wisplelaere et Pacolet (2017), il s'agit de « l'abaissement du coût du travail et la détérioration des conditions de travail par un pays en raison de la pression qui découle de l'avantage concurrentiel dont bénéficient d'autres pays suite aux différences en législation nationale qui ne sont pas toujours compensées par la législation européenne ». Cette définition sous-entend que la concurrence déloyale entre les entreprises nationales et les entreprises étrangères engendrée par le « dumping social » serait ainsi en partie régularisée par le principe du détachement. Le service d'information et de recherche sociale (SIRS, 2020) -une instance en charge de lutte contre la fraude sociale- propose une approche plus opérationnelle du dumping social en le définissant comme « un ensemble d'actes par lesquels, en ne respectant pas la législation nationale, européenne et internationale en vigueur, il est porté atteinte aux droits du travailleur salarié ou indépendant concerné, ce qui permet au donneur d'ordre ou à l'utilisateur de jouir d'un avantage obtenu de manière déloyale, qu'il n'aurait pas pu obtenir sans enfreindre la législation et qui implique une perte de recettes pour les autorités » (directives secteur de la construction, version 13/1.2020). Ici, le dumping social renvoie aux infractions qui sont répréhensibles par des lois (principalement issues du droit social).

Les travaux de Wagner (2015), menés principalement en Allemagne, montrent que les principes du détachement sont rarement respectés par les entreprises utilisatrices, en particulier dans le secteur de la construction. Ces dernières se reposent sur différentes stratégies illicites (non-respect des durées de détachement, manipulation des heures de travail, retenue de la rémunération des congés annuels de la main-d'œuvre détachée, etc.) qui ont pour effet de miner les salaires horaires des travailleurs détachés. Les résultats mis en avant par l'auteur montrent (à un niveau plus macrosociologique) que la régulation concernant le détachement de travailleurs ne crée pas seulement un marché du travail dualisé, mais un ensemble complexe de techniques de régularisation où les acteurs jouent avec les législations selon leurs besoins et leurs intérêts dans l'optique de générer davantage de profits. Face à ces pratiques, certains syndicats essayent de créer des moyens de représentations au niveau européen afin que les travailleurs détachés puissent aussi être représentés dans leurs pays d'origine et dans ceux de détachement. De nombreux syndicats tentent d'avoir plus de contacts avec les travailleurs détachés, mais rencontrent de nombreuses difficultés : la langue, les changements de sites fréquents des travailleurs, et le manque de confiance de ces travailleurs envers les syndicats. De plus, lorsque les travailleurs étrangers s'affilient à des syndicats, ils s'exposent à des risques de représailles de la part des personnes qui les emploient.

Robert (2017), dans un ouvrage dédié au dumping social en Belgique, liste six pratiques qui sont les plus régulièrement rencontrées (notamment dans le secteur de la construction) :

- 1) *Le faux détachement* : Principe qui recouvre deux pratiques courantes ; 1) la création d'entreprises « boîtes aux lettres », à savoir des entreprises qui n'ont aucune activité réelle, mais qui permettent de détacher des travailleurs à partir de pays où la législation sociale est favorable, 2) le détachement des travailleurs de manière permanente dans un pays, sans respecter l'aspect temporaire des détachements.
- 2) *La mise à disposition illicite* : Il s'agit de structures étrangères (souvent établies dans des pays européens dits « pauvres ») qui proposent des services de mise à disposition de personnel (ce qui est en principe illicite en droit belge), souvent par le biais de détachements qui ne respectent pas les règles en vigueur, par exemple en termes de minimum salarial.
- 3) *Les faux indépendants et les faux associés actifs* : Plutôt que de faire travailler les travailleurs détachés sous statut d'employé (ce qui nécessite obligatoirement qu'un contrat de travail soit établi), cette pratique consiste à les engager comme indépendants, ce qui permet de contourner les dispositions applicables aux travailleurs détachés, notamment en matière de salaires minimaux. Cette pratique est de plus en plus utilisée dans le secteur de la construction.
- 4) *Les faux établissements* : pratique qui consiste à exercer son activité à travers une structure juridique qui n'a pas d'activité réelle. Créer une société « écran » permet d'accéder plus facilement à des travailleurs dont les conditions de détachement ne sont pas respectées, voir même d'éviter le paiement de certaines dettes et de se déclarer en faillite une fois ciblée par exemple par l'inspection du travail.
- 5) *L'activité non déclarée* : pratique qui recouvre deux réalités ; 1) l'engagement de travailleurs sans les déclarer à la sécurité sociale (ni celle du pays d'exercice de l'activité, ni celle du pays d'origine), et 2) pour les indépendants, l'exercice de leurs activités sans déclarer leurs revenus (voir sans déclarer du tout leur activité).
- 6) *L'outsourcing* : cette pratique consiste à transférer de manière continue une partie de ses activités à un prestataire externe étranger.

Malgré la dimension polysémique du phénomène du « dumping social », certaines caractéristiques invariables : la divergence entre les législations sociales, l'exploitation de ces divergences par une partie intéressée, la recherche d'un avantage en termes de concurrence,

et éventuellement -et c'est là que les définitions divergent- l'usage de pratiques illégales pour y parvenir. Il existerait donc deux manières de faire du dumping social : une légale, reposant sur la génération de profits en lien avec la mise en concurrence des systèmes sociaux des différents pays, et une illégale, reposant sur le recours à des pratiques frauduleuses. Ce second type de dumping social est régulièrement caractérisé de « fraude sociale transfrontalière » (De Wispelaere, 2020). Pour la suite de cette thèse, nous retiendrons la définition de Robert pour la notion de « dumping social », à savoir « un ensemble de manœuvres, légales ou illégales, mises en œuvre soit par des entreprises privées, soit par des institutions, visant à contourner la législation sociale naturellement applicable en vue d'en tirer un avantage en termes de concurrence ». Au vu de la grande diversité de ces manœuvres, le dumping social pose de grands défis en matière de régulation du travail. Dans le secteur de la construction, ce phénomène est au centre de l'attention des pouvoirs publics et s'est notamment traduit par diverses dispositions visant à l'encadrer (voir encadré 2). Vu l'attention croissante qui est accordée par les partenaires sociaux et par les différents services d'inspection du travail au détachement des travailleurs (et aux problèmes de fraude sociale transfrontalière qui en découlent), on a parfois l'impression que le travail au noir que l'on pourrait qualifier de « national »¹⁹ passe de plus en plus au second plan dans le secteur.

Encadré 2 - quelques dispositions légales visant à réguler la fraude sociale (transfrontalière) dans le secteur belge de la construction :

Outre l'obligation de déclaration LIMOSA (déclaration obligatoire des travailleurs détachés auprès de la sécurité sociale belge) décrite dans le précédent encadré, le secteur de la construction fait l'objet de diverses obligations spécifiques qui visent à prévenir le développement de la fraude sociale (notamment transfrontalière) au sein du secteur.

Obligation de déclaration des chantiers : L'entrepreneur principal doit déclarer tous les « grands » travaux (montant total supérieur à 30.000 euros) à l'ONSS, ainsi que l'identité de ses sous-traitants (et des sous-traitants de ces derniers).

Enregistrement des présences sur chantier : Pour tous les grands chantiers à partir de 500.000 euros, il existe une obligation de déclarer journalièrement les travailleurs présents sur site (il s'agit de la loi du 04/08/1996 dite « loi checkinetwork »). Entrepreneurs déclarants, maître d'œuvre, contractants, sous-traitants, coordinateurs de sécurité et travailleurs salariés

¹⁹ Qui est défini comme par les comportements qui visent à éviter le paiement de l'impôt sur le revenu, de la TVA et des contributions à la sécurité sociale (Pacolet et Baeyens, 2007). Le volume des infractions s'inscrivant dans le phénomène du dumping social a contribué à en faire un des problèmes principaux au sein du secteur de la construction.

sont tous concernés par cette obligation. Cet enregistrement se fait via une plateforme en ligne.

Responsabilité solidaire pour les dettes sociales et fiscales : Le donneur d'ordre/entrepreneur qui, pour l'exécution des travaux décrits ci-après, fait appel à un entrepreneur/sous-traitant qui a des dettes sociales au moment de la conclusion du contrat, est solidairement responsable du paiement des dettes sociales de son cocontractant. Il en va de même pour les dettes fiscales.

Plan de lutte contre la fraude sociale : Il s'agit d'un plan annuel rédigé par les SIRS (service d'information et de recherche sociale) qui fixe les objectifs stratégiques en matière de lutte contre la fraude sociale et depuis plusieurs années, ce plan dispose d'une section complète dédiée au « dumping social ».

Comme on le constate tout au long de cette section (et de la précédente), la question du coût de la main-d'œuvre est la variable déterminante qui conditionne le recours accru des entreprises belges à des formes d'emploi irrégulières au détriment de formes d'emploi régulières. Une relation proportionnelle semble d'ailleurs s'établir entre le coût de la main-d'œuvre et la « formalité » de la relation de travail. C'est ce que De Wisplelaere (2020) a montré avec la figure 3 qui propose une illustration de la compétitivité du prix de la main-d'œuvre en fonction des statuts des travailleurs occupés dans le secteur de la construction :

Salaire / rémunération



Figure 3 : Illustration du rapport entre statut et coût de la main-d'œuvre dans le secteur belge de la construction (De Wisplelaere, 2020, p. 26)

La case verte reprend les formes de travail les plus « coûteuses » pour les entreprises : les salariés et les indépendants Belges. La case orange de cette figure reprend les catégories d'emploi grâce auxquelles la « concurrence déloyale » est régularisée par des statuts d'emploi que les auteurs qualifient « d'atypiques » ou encore de « semi-légaux », mais qui ne sont pas pour autant illégaux au niveau de la loi. La case rouge renvoie quant à elle des pratiques d'emploi illégales (travailleurs -belges et détachés- non déclarés). Cette figure permet de nuancer la problématique de pénurie de main-d'œuvre dont souffre le secteur belge de la construction. La pénurie de main-d'œuvre décrite par les différentes institutions concerne principalement la première ligne de cette figure (les travailleurs affiliés à la sécurité sociale belge). En ce sens, on constate que la pénurie de main-d'œuvre n'est pas forcément problématique, puisque les employeurs peuvent toujours se tourner vers d'autres segments du marché du travail pour trouver de la main-d'œuvre. En liant la pénurie au coût de la main-d'œuvre, les employeurs peuvent facilement déclarer qu'il y a pénurie simplement lorsqu'ils ne trouvent pas de la main-d'œuvre au prix qu'ils voudraient (Ruhs & Anderson, 2012 ; Masset & Zune 2006). C'est en cela que la notion de pénurie elle-même est subjective. On peut dire la même chose de la notion de « dumping social », qui est utilisée tantôt pour dénoncer les pratiques de la case orange (semi-légale), ou celle de la case rouge (illégaux). Ce faisant, cette notion renvoie moins à une réalité empirique qu'à une vision subjective du travail migrant qui oscillerait entre l'exploitation de travailleurs peu regardants à leurs droits et l'évasion de taxes en lien avec la mobilisation de la main d'œuvre.

Chapitre 2 – « Hiérarchiser l’infraction » : la régulation pratique de la fraude sociale par les inspecteurs du travail

Disclaimer

Ce chapitre est inspiré de deux textes, un publié, et un en cours de révision. Le premier a été publié dans la revue *Travail, Emploi, Formation* du centre de recherche METICES de l’Université libre de Bruxelles. L’article est disponible en ligne et sa référence complète est la suivante :

Wuidar, S. (2023). « Pourquoi l’État peine à endiguer le phénomène du dumping social ? Enquête au cœur de l’inspection du travail dans le secteur de la construction ». *Travail, emploi, formation*, n°17, pp. 11-27

Le second a récemment été soumis à la revue *Administration & Society*. Son titre provisoire est le suivant : **“Understanding labor migration through practical regulation: The case of labor inspection in the construction sector in Belgium”**

Résumé du chapitre

Ce chapitre s’inscrit dans un débat qui cherche à reconsidérer l’opposition binaire entre les formes de travail standard, réglementées par l’État, et les formes de travail non standard, considérées comme échappant largement au contrôle de l’État. Une telle distinction repose sur une idée ancienne selon laquelle les États d’Europe occidentale (par opposition aux États du Sud) sont en mesure d’appliquer strictement la loi, ce qui aboutit à une classification binaire invariante des différentes formes de travail. Afin de déconstruire ce mythe d’une régulation stricte, nous examinons l’application quotidienne du droit du travail par les *street level bureaucrats* (Lipsky, 1980 & 2010). Plus précisément, nous examinons dans ce chapitre le cas de l’inspection du travail dans le secteur de la construction en Belgique. En plus d’être régulièrement pointées du doigt pour de nombreuses fraudes sociales, les migrations de main-d’œuvre accrues dans le secteur ont contribué à complexifier l’application du droit du travail. En s’appuyant sur une étude qualitative portant sur plusieurs services d’inspection du travail visant à lutter contre les fraudes sociales transfrontalières, ce chapitre montre comment les inspecteurs n’appliquent pas automatiquement la loi, mais se réfèrent plutôt à diverses stratégies visant à surmonter des situations ambiguës dans lesquelles leurs capacités de

jugement et d'analyse sont fortement mises à l'épreuve. Nous montrons comment ces stratégies s'articulent autour de trois principes distincts dominants qui suggèrent que le droit ne se traduit pas selon une conception binaire de la régulation du travail, mais plutôt à travers des ensembles de valeurs (ou « principes de justice ») qui contribuent à façonner les effets des politiques publiques au quotidien. En conclusion, nous établissons un lien entre les principes de justice utilisés par les inspecteurs et ceux qui caractérisent régulièrement le travail migrant pris en tant que travail largement atypique et informel.

Introduction : (dé)régulation de l'emploi et migration de travail dans le secteur de la construction

Les dynamiques de l'emploi dans le secteur européen de la construction sont souvent associées à une culture de l'informalité. Cette observation découle de l'occurrence historiquement élevée de pratiques frauduleuses, telles que le travail non déclaré, le faux travail indépendant et même la montée de diverses formes de travail forcé (Behling & Harvey, 2015 ; Philips & Bosch, 2002 ; Weil, 2009). En Belgique, par exemple, le secteur est souvent dépeint comme un secteur où règne le « travail au noir », et où les formes de travail non déclarées sont considérées comme la norme plutôt que comme l'exception. En plus d'être régulièrement caractérisés comme des marchés du travail déréglementés et largement informels (Adair, 2009 ; Théodore & Rondeau, 2016), les secteurs de la construction d'Europe occidentale souffrent également depuis des décennies d'une pénurie structurelle de main-d'œuvre. En Belgique, le service public de l'emploi a récemment déclaré que cette pénurie avait atteint actuellement un niveau record, touchant près de 70% des métiers de la construction (Forem, 2022²⁰). Face à ces pénuries structurelles de main-d'œuvre, le secteur a occupé de plus en plus de travailleurs migrants, dans des configurations de travail que l'État peine bien souvent à réguler.

Autrefois orientées vers des secteurs tels que l'exploitation minière, la métallurgie, le ciment et le textile, les migrations de main-d'œuvre sont aujourd'hui largement orientées vers l'industrie de la construction. Les pays fournisseurs de travailleurs ont également changé. Avec l'élargissement de l'Union européenne vers l'est, de plus en plus de travailleurs de ces pays sont arrivés en Belgique, alors que les anciens migrants venaient principalement des pays du sud de l'Europe. L'augmentation des migrations intra-européennes et l'évolution des législations nationales ont contribué à l'émergence de nouveaux statuts d'emploi. Le plus répandu en Europe est le travail détaché (travailleurs qui restent soumis au système de sécurité sociale de leur pays d'origine, mais qui travaillent en réalité dans un autre pays de l'UE)²¹, mais on trouve également des migrants dans d'autres types d'arrangements de travail : travailleurs migrants sans-papiers, travailleurs indépendants migrants, travailleurs temporaires migrants, etc. (Fellini et al., 2007). Selon l'OIT, les travailleurs migrants actifs dans le secteur de la construction en Occident ont principalement des relations de travail « atypiques » et largement « précaires » (George & Chattopadhyay, 2015 ; OIT, 2016). Ces

²⁰ Voir : <https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/chiffres-et-analyses/Chiffres-tendances-conjoncture.pdf>

²¹ Les statistiques disponibles au sein de plusieurs administrations belges suggèrent que le travail détaché (salariés et indépendants) représente actuellement plus de 17% de la main-d'œuvre occupée dans le secteur de la construction (De Wispelaere et al., 2022).

tendances ont contribué à modifier la dynamique de l'emploi sur les marchés du travail nationaux et ont soulevé la question de la régulation de la main-d'œuvre migrante (Berntsen, 2016 ; Caro et al., 2015 ; Fellini et al., 2007 ; Wagner, 2015)..

Dans le secteur de la construction en Belgique, la migration de la main-d'œuvre est souvent associée au « dumping social », un terme utilisé pour dénoncer les formes de concurrence déloyale entre les entreprises (selon qu'elles utilisent ou non des travailleurs migrants moins chers et précaires). Derrière ce terme se cache un débat de fond sur la régulation du travail migrant, qui se concentre souvent sur le rôle de l'État dans la régulation des migrations. En plus d'être un débat normatif (portant sur les situations juridiques et contractuelles des migrants), la question de la régulation du travail des migrants comprend également une dimension financière qui concerne principalement la (non)collecte des cotisations de sécurité sociale. Dans un contexte où de nombreux employeurs recourent à des mécanismes transfrontaliers frauduleux pour éviter de payer ces cotisations de sécurité sociale (Buckley et al., 2016), l'État cherche à formaliser les formes irrégulières de travail afin d'engranger davantage de revenus. Dans ce contexte, une question se pose : comment l'État régule-t-il les migrations de travail au quotidien ?

Alors que le nombre de travailleurs migrants occupés dans des formes de travail « informelles » n'a pas cessé d'augmenter, les ressources consacrées à leur régulation n'ont pas vraiment suivi. En Belgique, l'application et le contrôle du cadre législatif du travail sont répartis entre différentes administrations qui disposent chacune de leur propre service d'inspection. Pour coordonner leurs actions, une institution spécifique, *le SIRS (Service d'Information et de Recherche Sociale)*, a été créée en 2003. Bien que la fraude transfrontalière soit devenue une question de plus en plus importante au sein des différents services (ce qui a conduit à la création de cellules spécifiques au sein de certains services), les ressources consacrées à la lutte contre la fraude transfrontalière n'ont pas augmenté proportionnellement. L'accent a plutôt été mis sur les secteurs économiques les plus touchés par la fraude. Le SIRS a déterminé que la construction figurait parmi les secteurs critiques pour la fraude sociale transfrontalière. Plus de 4 000 inspections sociales sur les 15 500 réalisées en Belgique en 2021 ont été conduites uniquement dans le secteur de la construction (SIRS, 2022b). Malgré cette vigilance accrue dans le secteur, le taux d'infractions est resté relativement élevé au fil du temps dans la construction par rapport à d'autres secteurs : environ 35 % des inspections menées dans le secteur révèlent des infractions au droit du travail. Plus important encore, il semble que la fraude transfrontalière soit en augmentation dans le secteur, avec l'apparition de nouveaux phénomènes, tels que les « chaînes de sous-traitance internationales en cascade », les «

fournisseurs illégaux de main-d'œuvre migrante », les « sociétés boîtes aux lettres étrangères », ou encore le « shopping législatif à travers les multiples États de l'UE » (SIRS, 2022a).

En tenant compte de ce contexte sectoriel particulier, l'objectif de ce chapitre est d'explorer la manière avec laquelle les inspecteurs du travail appliquent la loi sur les chantiers de construction. La question que nous adressons dans ce chapitre est la suivante : *comment les inspecteurs du travail gèrent-ils le développement de la fraude transfrontalière dans le secteur de la construction ?* D'un point de vue théorique, nous mobilisons le cadre conceptuel de la *street level bureaucracy* (Lipsky, 1980 & 2010), car il reconnaît les utilisations pratiques qui sont faites de la loi par les fonctionnaires qui sont quotidiennement en contact avec les citoyens. Partant de l'hypothèse que la régulation du travail dépasse une approche purement normative pour inclure des dimensions éthiques et morales, nous avons également mobilisé la notion de « principes de justice » pour rendre compte de la diversité des justifications de leurs actions invoquées par les inspecteurs lorsqu'ils font face à des infractions. Ces deux concepts nous permettent de discuter le rôle de l'édiction (*enactment*), de l'éthique et de l'engagement individuel des inspecteurs du travail dans la mise en œuvre des politiques publiques de lutte contre la fraude transfrontalière dans le secteur belge de la construction. Pour atteindre cet objectif, nous nous appuyons sur une enquête qualitative menée principalement au sein des trois services d'inspection en charge de la lutte contre la fraude transfrontalière.

Régulation du travail, pouvoir discrétionnaire et éthique au travail

Pour un dépassement des approches binaires de la régulation

Ce chapitre s'inscrit dans le programme théorique de la thèse (et plus largement du projet *Regulatingwork*) qui vise à dépasser les interprétations binaires des relations de travail (et dans notre cas plus particulièrement du travail migrant). Une des principales oppositions à déconstruire est la dichotomie entre formalité et informalité, qui empêche de rendre compte de la diversité des formes et des structures des relations de travail, en particulier au sein de ce que l'on appelle souvent l'« économie informelle ». Une autre opposition à laquelle ce programme cherche à s'attaquer est le fossé qu'il existe entre le Sud Global (qui serait dominé par les relations de travail informelles) et le Nord Global (qui serait dominé par les relations de travail formelles). Depuis les années 1990, les chercheurs ont démontré que l'informalité n'est pas le résultat de la faiblesse ou de l'absence des États, mais qu'elle est plutôt constitutive du fonctionnement de tous les États, tant au Nord qu'au Sud (De Miras, 1990 ; Lautier et al.,

1991). Les chercheurs ont alors suggéré de mettre l'accent sur les relations entre les États et les citoyens afin de saisir les interconnexions entre la formalité et l'informalité. Par la suite, dans la littérature, le clivage formel/informel a été appréhendé comme une production de l'État lui-même, à la suite de diverses orientations politiques et stratégiques (Lautier, 2003 ; Boudreau et al., 2016). En ce qui concerne la régulation du travail en particulier, certains chercheurs ont montré que la formalité pouvait être considérée comme une catégorie instrumentale visant à prélever davantage de cotisations sur le travail (Theodore, 2016 ; Unni, 2018). Les États ayant un intérêt financier à « formaliser » le travail, les gouvernements conçoivent généralement leurs politiques publiques en conséquence (Shapland et Heyes, 2017). Les politiques publiques sont ensuite mises en œuvre par des agents de terrain, qui appartiennent à des administrations qui ont elles-mêmes leurs propres agendas (Corbridge *et al.*, 2005, Nugent & Vincent, 2006). Au sein de ces administrations, les fonctionnaires poursuivent aussi des objectifs individuels. A travers ces différents niveaux d'interprétation, les mécanismes d'édiction (*enactment*) de la loi sur le terrain remettent en question l'idée d'une application stricte de la loi qui conduirait à une opposition systématique et invariable entre formalité et informalité.

D'autres travaux montrent que les agents de l'État jouent un rôle fondamental dans la catégorisation des différentes formes d'emploi. Comme l'indique Rubbers (2007), les oppositions entre les catégories d'emploi supposées formelles et celles supposées informelles relèvent davantage de la rhétorique des agents publics que de la réalité des faits. Notre hypothèse dans ce chapitre est que la qualification des relations de travail dépend de la manière dont les agents de l'État, tels que les inspecteurs du travail, incarnent et mobilisent le droit dans leurs activités quotidiennes. Nous pensons qu'il est donc nécessaire d'examiner le travail quotidien des inspecteurs du travail et plus spécifiquement les facteurs qui influencent leurs processus décisionnels lorsqu'ils sont confrontés à des infractions. Outre les politiques publiques qui fixent des objectifs officiels à atteindre, de nombreux autres facteurs influencent les décisions prises par les inspecteurs. Les documents et autres protocoles visant à lutter contre la concurrence déloyale (établis par les syndicats, les fédérations professionnelles, les associations, etc.), les débats politiques sur les travailleurs migrants comme envahisseurs ou individus exploités, et plus généralement les débats entourant la notion de « dumping social » dans divers secteurs économiques influencent également les inspecteurs du travail. Ces éléments influencent la manière dont les inspecteurs appliquent la loi au quotidien, car ils contribuent à présenter les travailleurs migrants tout à tour comme des victimes ou comme des fraudeurs professionnels. Dans ce contexte, ce chapitre examine les facteurs qui façonnent

les pratiques quotidiennes de régulation de la fraude transfrontalière, en se basant sur l'expérience des inspecteurs du travail dans le secteur de la construction.

L'importance du pouvoir discrétionnaire des inspecteurs dans l'application de la législation

En Belgique, les inspecteurs du travail sont dotés de prérogatives statutaires, inscrites dans une loi (le « *le Code pénal social* »). Lorsqu'ils constatent des infractions, ils peuvent avertir (sans sanction effective), demander une régularisation (et donc offrir un sursis pour se mettre en conformité), ou sanctionner (par le biais de rapports adressés au tribunal). Ces sanctions peuvent donner lieu à des amendes administratives, gérées au sein des différentes administrations, ou à des poursuites judiciaires, gérées par les tribunaux (Clesse, 2009 ; Driesse, 2017). Les inspecteurs incarnant l'autorité de l'État et détenant un pouvoir répressif, les interactions avec les inspectés sont déséquilibrées et génèrent souvent des réactions protectives (Dulong, 1991). Les employeurs cherchent généralement à se conformer (en dissimulant parfois des informations), tandis que les travailleurs n'aident généralement pas les inspecteurs dans leurs efforts de collecte d'informations. Dans ce contexte, les inspecteurs doivent fortement s'appuyer sur leurs observations et leurs intuitions, ce qui a conduit Dodier (1986, p. 69) à les décrire comme des « ethnographes » qui interagissent avec de « mauvais informateurs ». Outre ce rôle répressif, les inspecteurs incarnent des valeurs publiques, qui se traduisent notamment par un devoir de conseil et d'information aux citoyens (Loyens et al., 2019). En tant que fonctionnaires de l'État, ils sont également tenus par des objectifs de performance, souvent traduits en objectifs quantitatifs (Maynard-Moody & Musheno, 2000). Au quotidien, les inspecteurs doivent constamment composer avec ces objectifs parfois contradictoires liés à l'application stricte de la loi, au conseil, et à la performance. En outre, ils opèrent dans des secteurs variés, où ils sont confrontés à des informations partielles, à des ressources limitées et à des circonstances imprévues (Tiano, 2003).

En tant qu'agents de l'État de première ligne (*street-level bureaucrats*), les inspecteurs du travail servent d'intermédiaires entre les pouvoirs publics et les citoyens (Hjörne et al., 2010). Ils sont des « courtiers des politiques publiques » (Lindgren & Rönnerberg, 2017, p.159), qui interprètent la législation tout en tenant compte des informations de terrain (Bannink et al., 2015). Dans la littérature, les agents de l'État en première ligne sont régulièrement qualifiés de « *street-level bureaucrats* » (SLB). Selon Lipsky (2010, p.13), « les *street-level bureaucrats* sont des décideurs politiques à part entière [...] qui disposent d'un pouvoir discrétionnaire et d'une autonomie pour déterminer la nature, le montant et la qualité des

avantages et des sanctions délivrées par leurs agences ». Hupe et al. (2015) affirment que les SLB présentent trois caractéristiques principales : un pouvoir discrétionnaire, un rôle dans l'élaboration des politiques, et un espace de créativité dans l'exécution de leurs tâches. Le concept de *street-level bureaucracy* est particulièrement utile pour comprendre l'activité des inspecteurs du travail opérant dans divers environnements tels que les chantiers de construction, car il permet de mettre en évidence les difficultés associées à leurs activités sur le terrain. Lors de leurs missions sur le terrain, « les inspecteurs ne s'appuient pas seulement sur des connaissances et des règles formelles [...], mais aussi sur leurs collègues, leur expérience, leur intuition et leurs compétences sociales pour naviguer dans les inconnues de la pratique » (Van de Walle & Raaphorst, 2019, p.27). L'imprévisibilité omniprésente les conduit régulièrement à un dilemme entre une standardisation de leurs pratiques et l'utilisation de leur « pouvoir discrétionnaire » (Maynard-Moody & Musheno, 2003).

Le pouvoir discrétionnaire peut être défini comme une forme d'autonomie d'action par rapport aux règles de l'administration, permettant aux agents « d'agir sur la base de leur propre appréciation, au-delà d'une simple application des règles, mais toujours dans un cadre légal » (Dubois, 2010, p.4). Les chercheurs ont montré que les SLB utilisent davantage leur pouvoir discrétionnaire lorsqu'ils ont peu de ressources, mais que dans le même temps les exigences qui pèsent sur leur travail sont nombreuses (Ellis, 2011). Il peut en résulter des utilisations instrumentales du pouvoir discrétionnaire, influencées par exemple par des préférences et des objectifs individuels (Bannink, Six et Van Wijk, 2015). Lorsque les contraintes sont écrasantes (ressources limitées, impératif de performance, imprévisibilité, etc.), le pouvoir discrétionnaire peut aussi conduire à des applications restrictives de la loi (Brodkin, 2012), ce qui peut se traduire par une application partielle de la loi, contribuant ainsi à des politiques publiques moins égalitaires, en favorisant ou en négligeant certaines catégories de bénéficiaires. Dans certains cas, les inspecteurs peuvent également se sentir déconnectés des politiques publiques qu'ils sont censés appliquer. Loyens (2015) utilise le concept d'« aliénation politique » pour décrire ces situations où les inspecteurs se sentent impuissants (sentiment que les actions ont peu ou pas d'impact) et insignifiants (sentiment que la politique mise en œuvre ne répond pas à une préoccupation réelle). Loyens montre que ces sentiments entraînent le déploiement de mécanismes d'adaptation individuels qui s'appuient fortement sur le pouvoir discrétionnaire afin de s'adapter à de telles dissonances.

Cette revue de la littérature sur le concept de SLB montre que les travaux récents sur le rôle des inspecteurs ne se concentrent pas uniquement sur l'écart entre les règles et leur application pratique (le cœur de la littérature sur *street-level bureaucracy*), mais s'intéressent

également aux facteurs sociaux, institutionnels et individuels qui interviennent dans les processus de prise de décision lors de l'application des réglementations. Le concept de *street-level bureaucracy* reconnaît que les inspecteurs peuvent utiliser la loi de manière instrumentale, afin de surmonter les contraintes organisationnelles ou même, dans certains cas, pour servir leurs intérêts personnels. De telles perspectives invitent à se concentrer sur les utilisations microsociologiques des normes juridiques, déplaçant ainsi l'analyse de la gestion des infractions de la sphère juridique vers l'univers bureaucratique (Fischer & Spire, 2009). Bien que de telles perspectives préconisent de mettre l'accent sur l'autonomie des inspecteurs, elles n'informent pas sur les facteurs constitutifs de cette autonomie ni sur les arguments invoqués par les inspecteurs lorsqu'ils décident d'agir d'une certaine manière dans une situation donnée. Pour surmonter cette limite, nous proposons de mettre l'accent sur l'éthique professionnelle des inspecteurs, car nous pensons qu'elle est également structurelle dans la manière dont les inspecteurs appliquent la loi.

Aborder la pluralité de la régulation du travail par le biais des principes de justice

Confrontés aux réalités quotidiennes des chantiers de construction, les inspecteurs se retrouvent régulièrement dans des situations où l'application stricte des procédures est remise en question. Dans ces situations, les inspecteurs s'appuient sur des connaissances pratiques, construites principalement par l'expérience (Champy, 2012 ; 2015). Ces connaissances pratiques sont la somme de tous les savoir-faire non formalisés qui permettent aux inspecteurs de s'adapter à toutes les situations qu'ils rencontrent. L'objectif de ce chapitre est d'analyser les principes qui sous-tendent le fonctionnement de ces savoirs pratiques. En d'autres termes, nous voulons analyser pourquoi et comment l'application de la loi varie en fonction des différentes situations. Lorsque les inspecteurs décident d'appliquer la loi d'une certaine manière, c'est avant tout pour parvenir à une résolution qui fait sens pour eux (Freeman & Sturdy, 2014). S'interroger sur le sens que les inspecteurs donnent à leur travail d'inspection implique de s'intéresser aux valeurs qui sous-tendent leurs décisions. Ces valeurs sont individuelles, mais peuvent également être influencées par les valeurs de leurs pairs, car les activités d'inspection ont une forte dimension délibérative. La dimension collective de l'inspection contribue à établir certaines valeurs en tant que principes, que l'on pourrait également qualifier de vertus (c'est-à-dire le fait d'essayer collectivement de bien faire les choses, même lorsqu'il n'y a pas de solution évidente). Dans le cadre de cet article, nous qualifierons ces vertus des « principes de justice ». Lorsque les inspecteurs effectuent des

contrôles sur les chantiers de construction, ils sont presque toujours confrontés à des situations singulières. Dans chacune d'entre elles, ils doivent décider entre ignorer, avertir, offrir un sursis ou tenter de sanctionner. Les décisions qu'ils prennent reposent sur leurs savoirs pratiques, qui renvoient eux-mêmes à différents « principes de justice » qui donnent un sens à ces savoirs (Freeman & Sturdy, 2014).

Il est important de préciser que tous les services d'inspection du travail font partie d'administrations dotées de cultures professionnelles spécifiques qui influencent la manière dont les activités d'inspection sont menées. Olivier de Sardan (2001) parle de « culture professionnelle locale ». Entre l'objectif de rentabilité, l'objectif purement coercitif et l'objectif de conseil, les services d'inspection relevant des différentes administrations n'ont pas tous les mêmes priorités. De plus, chaque administration s'appuie sur un ensemble de connaissances et de savoir-faire qui ne peuvent être formalisés, notamment dans le cadre d'activités de terrain. Se rendre sur un chantier implique une variété de connaissances tacites qui s'acquièrent principalement par l'expérience. Dans ce contexte, les automatismes (procédures, injonctions de résultats, documents officiels, évaluations formelles, etc.) peuvent être considérés comme un danger potentiel, car ils peuvent empêcher les inspecteurs de recourir à une posture réflexive et situationnelle. Analyser l'inspection du travail sous l'angle des principes de justice permet donc de prendre en compte la diversité des pratiques entre (et au sein) des services d'inspection, sans pour autant considérer cette diversité comme un problème pour la régulation. En nous concentrant sur les principes de justice, nous prenons en compte l'importance de l'éthique personnelle et professionnelle dans le travail quotidien des inspecteurs.

Dans ce chapitre, nous nous sommes concentrés sur deux problèmes récurrents que les inspecteurs du travail rencontrent dans le secteur de la construction et qui sont directement liés à la migration de la main-d'œuvre. Le premier problème est lié à ce que les inspecteurs appellent souvent le « détachement frauduleux ». Bien que le principe du détachement soit légalement encadré par des directives européennes traduites en droit belge (voir chapitre 1), son application est régulièrement source de multiples d'infractions (Slautsky, 2018). Les infractions concernent généralement la rémunération, le temps de travail ou la durée du détachement. La deuxième question est liée au phénomène dit des « associés actifs ». Il s'agit d'une pratique de plus en plus répandue dans le secteur de la construction, qui vise à employer des travailleurs migrants sous le statut de travailleurs indépendants. Les travailleurs migrants sont rassemblés dans des sociétés belges en tant qu'« associés », ce qui signifie qu'ils sont vraisemblablement détenteurs d'actions de la société, tout en étant en même temps des

travailleurs actifs dans cette société. En réalité, ces travailleurs ignorent souvent qu'ils sont des travailleurs indépendants en Belgique. Cette pratique permet notamment aux fraudeurs de « les sous-payer légalement ». Devant gérer ces situations avec un code pénal social conçu essentiellement pour les travailleurs locaux, les inspecteurs rencontrent de nombreuses difficultés pour les régler. Face à ces situations, les inspecteurs sont souvent confrontés à des dilemmes éthiques, et le recours à différents principes de justice les aide à gérer la complexité et l'ambiguïté de chaque situation.

Méthodologie : plongée au cœur des services d'inspection

Collecte des données

Cette étude est basée sur une recherche qualitative d'un an menée en 2020. Notre matériel se compose d'entretiens semi-structurés (34), d'observations participantes (10 jours) et d'analyses de documents. Nous avons commencé le travail de terrain par 10 entretiens exploratoires visant à saisir les enjeux liés aux fraudes sociales dans le secteur de la construction (avec des représentants de fédérations professionnelles, des syndicalistes, des entrepreneurs, des magistrats, des journalistes, etc.) En restreignant notre champ d'investigation à la régulation de la fraude sociale transfrontalière, nous nous sommes concentrés sur les services d'inspection de trois administrations : celle en charge des lois sociales (CLS), celle en charge de la sécurité sociale (ONSS) et celle dédiée aux travailleurs indépendants (INASTI). Les inspecteurs du CLS se concentrent principalement sur les infractions liées au temps de travail et à la rémunération. Les inspecteurs de l'ONSS se concentrent principalement sur les infractions relatives au (non)assujettissement à la sécurité sociale. Les inspecteurs de l'INASTI se concentrent sur les infractions relatives à la couverture assurantielle et aux statuts effectifs des travailleurs indépendants. Ces dernières années, ces trois services ont développé des cellules dédiées à la problématique du « dumping social » et/ou des « réseaux de fraude internationaux ». Nous avons principalement interrogé des inspecteurs relevant de ces cellules. Notre guide d'entretien comprenait des questions sur les trajectoires personnelles des inspecteurs (parcours professionnel, motivations personnelles, valeurs), les contextes organisationnels (structure de l'administration, organisation du travail, interactions), les relations avec les autres services d'inspection (fréquence, compétences, collaborations), les spécificités du secteur de la construction (problématiques liées au travail, à la migration, évolution des infractions constatées dans le secteur), et le déroulement des inspections sur le terrain (préparation, exécution, résultats). L'objectif est de comprendre

comment les ressources, les valeurs, les parcours, les pratiques et les représentations des inspecteurs influencent leur décision lorsqu'ils font face à des infractions liées à la migration de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction.

En plus des entretiens, nous avons suivi les inspecteurs sur plus de 15 chantiers différents. Ces observations participantes ont permis de saisir d'autres aspects des activités des inspecteurs. Nous avons été impliqués dans les auditions des travailleurs, ainsi que dans la construction des diagnostics relatifs aux infractions. Comme l'indiquent Järvinen et Mik-Meyer (2020, p.15), « les observations participantes permettent d'analyser le positionnement des participants, leurs identités sociales et leurs stratégies, les normes et les procédures qui affectent leur vie sociale ». Cette approche a permis de compléter les entretiens en accédant à certains savoirs et stratégies tacites (Pink *et al.*, 2010), qui se sont avérés essentiels pour étudier la gestion des infractions. Nous avons également observé deux audiences au tribunal afin de saisir le déroulement des poursuites. Enfin, nous avons collecté divers documents. Nous les avons classés selon trois catégories : les documents officiels et juridiques, les rapports d'activité et les documents internes des services d'inspection (mémos, lignes directrices, check-lists, etc.). Nous avons pu croiser les documents et constater qu'ils faisaient souvent référence les uns aux autres, prouvant qu'ils appartiennent à un réseau (Atkinson et Coffey, 2004). Ce réseau de documents a révélé des similitudes avec les discours des inspecteurs, mais aussi des divergences. La convergence de ces trois sources (entretiens, observations et analyses de documents) constitue une base d'analyse solide, basée sur le principe de « triangulation des données » (Creswell et Miller, 2000).

Matériau	N°	Fonction	Précision(s)	Expérience (en années)	Localisation
Semi-structured interviews with institutional actors	1	Permanent syndical	Spécialiste du secteur de la construction	/	Liège
	2	Permanent syndical	Specialized in the construction sector	/	Liège
	3	Permanent syndical EU	Syndicat européen du secteur de la construction (FETBB)	/	Bruxelles
	4	Auditeur du travail	Attaché au tribunal du travail de Liège	/	Liège
	5	Auditeur du travail	Attaché au tribunal du travail de Liège	/	Liège
	6	Conseiller entreprise	Fond de sécurité d'existence du secteur de la construction (Constructiv)	/	Liège
	7	Président de l'Association belge du droit de la construction	Professeur à l'Université de Liège, spécialiste en droit des contrats et droit de la construction	/	Liège
	8	Journaliste d'investigation	Réalisateur d'une série sur les conditions de travail sur les chantiers de construction	/	Bruxelles

	9	Directeur d'une fédération locale de la construction	Fédération des métiers de la voirie	/	Liège
	10	Entrepreneur	Fondateur de 3 entreprises actives dans le secteur de la construction	/	Liège
Semi-structured interviews with labor inspectors	11	Inspecteur du travail – Chef d'équipe (A)	SPF ²² - Contrôle des lois sociales (travailleurs détachés)	30	Liège
	12	Inspecteur du travail – Chef d'équipe (A)	ONSS ²³ - Service d'inspection (réseau de fraude)	10	Liège
	13	Inspecteur du travail – Chef d'équipe (A)	SPF - Contrôle du bien-être au travail	9	Liège
	14	Inspecteur du travail – Chef d'équipe (A)	SPF - Contrôle des lois sociales (travailleurs détachés)	15	Liège
	15	Inspecteur du travail – Chef d'équipe (A)	Service d'inspection de l'INASTI ²⁴	6	Liège
	16	Inspecteur du travail – Chef d'équipe (A)	ONSS - Service d'inspection (dumping social et réseau de fraude)	16	Mons
	17	Inspecteur du travail (B)	SPF - Contrôle du bien-être au travail	5	Liège
	18	Directeur thématique national	ONSS - Thèmes dumping social et réseau de fraude	15	Bruxelles
	19	Inspecteur du travail – Chef d'équipe (A)	SPF - Contrôle des lois sociales (travailleurs détachés)	9	Bruxelles
	20	Inspecteur du travail (B)	SPF - Contrôle des lois sociales (travailleurs détachés)	8	Bruxelles
	21	Inspecteur du travail (B)	SPF - Contrôle des lois sociales (travailleurs détachés)	2	Bruxelles
	22	Inspecteur du travail (B)	ONSS - Service d'inspection (dumping social et réseau de fraude)	3	Bruxelles
	23	Inspecteur du travail (B)	ONSS - Service d'inspection (dumping social et réseau de fraude)	6	Bruxelles
	24	Inspecteur du travail (A)	SPF - Contrôle du bien-être au travail	25	Liège
	25	Inspecteur du travail (B)	SPF - Contrôle du bien-être au travail	2	Liège
	26	Inspecteur du travail (A)	SPF - Contrôle du bien-être au travail	9	Waremme
	27	Inspecteur du travail (B)	ONSS - Service d'inspection (services généraux)	35	Liège
	28	Inspecteur du travail (B)	ONSS - Service d'inspection (services généraux)	19	Liège
	29	Coordinateur	SIRS ²⁵	12	Bruxelles

²² Service public fédéral

²³ Office national de sécurité sociale

²⁴ Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants

²⁵ Service d'inspection et de recherche sociale

	30	Inspecteur du travail – Chef d'équipe (A)	ONSS - Service d'inspection (services généraux)	39	Bruxelles
	31	Directeur de l'inspection économique et sociale	SPW - Département de l'Inspection économique et sociale	12	Namur
	32	Inspecteur du travail (B)	SPF - Contrôle des lois sociales (travailleurs détachés)	5	Liège
	33	Inspecteur du travail (B)	SPF - Contrôle des lois sociales (travailleurs détachés)	22	Liège
	34	Inspecteur du travail (B)	ONSS ²⁶ - Service d'inspection (réseau de fraude)	4	Liège

Tableau 2 : Liste des entretiens semi-directifs réalisés

Analyse des données

Ayant privilégié une méthodologie qualitative, nous nous sommes inspirés de la méthode de la théorisation ancrée (Glaser & Strauss, 1967). Cette méthode convenait à nos objectifs, car elle génère des idées qui sont ancrées dans le travail de proximité, c'est-à-dire basées sur la compréhension qu'ont les gens de leur environnement et sur les observations du travail de proximité au quotidien (Van de Walle & Raaphorst, 2019). Notre processus de codage en deux étapes s'inspire des travaux de Gioia *et al.* (2012) sur le codage en plusieurs phases. Durant la première étape, nous nous sommes concentrés sur les contraintes rencontrées par les inspecteurs lors de la conduite de dossiers liés à la fraude transfrontalière. Cette étape nous a permis de comprendre les difficultés pour les inspecteurs de s'attaquer à des schémas de fraude transfrontaliers avec une législation dont la philosophie originelle est de réguler l'emploi national en Belgique (c'est-à-dire essentiellement l'emploi salarié et le travail indépendant). Cette première phase de codage permet, dans la première partie de l'analyse, de rendre compte de multiples difficultés et contraintes que les inspecteurs rencontrent lorsqu'ils traitent des infractions transfrontalières. Dans un deuxième temps, nous nous sommes concentrés sur le traitement de deux types d'infractions : le « détachement frauduleux » et les « associés actifs ». Cette deuxième partie de l'analyse a permis de voir comment le pouvoir discrétionnaire des inspecteurs se déploie dans des situations où la loi ne permet pas une régulation optimale et constante. Dans ces situations, les inspecteurs s'appuient sur leur expérience, mais aussi sur des valeurs qui renvoient à des visions idéales de la profession. L'analyse de ces situations montre les insuffisances du droit en action, mais aussi le rôle de l'éthique au travail lors de l'inspection. Cette analyse ouvre ensuite un débat sur l'influence des services d'inspection dans

²⁶ Office national de sécurité sociale

la régulation du travail. En particulier, les développements réalisés dans ce chapitre visent à discuter des effets du travail d'inspection sur la régulation des formes de travail dites « atypiques » issues de la migration qui se multiplient dans le secteur de la construction.

Les inspecteurs face à la fraude transfrontalière

Gérer les infractions transfrontalières sur les chantiers de construction

Avant de plonger dans les spécificités des infractions transfrontalières, il convient d'apporter quelques précisions sur les spécificités des contrôles effectués dans le secteur de la construction. Les chantiers de construction sont des environnements éphémères caractérisés par des mouvements permanents de la main d'œuvre. L'imprévisibilité concerne à la fois les travailleurs (qui ne restent généralement sur les chantiers que pour une période prédéfinie) et les espaces de travail (qui sont constamment redéfinis en fonction des phases des projets). Selon plusieurs inspecteurs, ces spécificités des chantiers constituent un terrain propice à la fraude, et veiller au respect des lois dans de tels contextes est particulièrement complexe, car cela nécessite une adaptabilité et une réactivité accrues. Cette contrainte a été constamment évoquée lors des entretiens, car elle tend à rallonger considérablement les délais des dossiers. Par exemple, il peut arriver que les inspecteurs ne retrouvent jamais un travailleur recherché en raison de l'insaisissabilité des chantiers :

« Lorsque l'on cible un site frauduleux, les travailleurs ne reviennent pas, ils se déplacent vers un autre site. Si nous fermons un bar avec des travailleurs non déclarés, il reste fermé. Pour les chantiers de construction, c'est plus compliqué. Il est facile pour les travailleurs de passer entre les mailles du filet. Monter nos dossiers est très difficile dans ce contexte » (Inspecteur du travail, CLS - Unité spécialisée dans les travailleurs détachés)

En outre, le secteur se repose beaucoup sur la sous-traitance, ce qui signifie que de multiples intervenants différents travaillent sur des projets communs. Les structures de sous-traitance soulèvent de nombreuses questions liées à la responsabilité des employeurs : qui est l'entrepreneur principal ? Qui est subordonné et qui donne les ordres ? Au sein de ces structures de sous-traitance, des entreprises de taille et de niveau de formalisation très différents collaborent, ce qui contribue à la multiplication des statuts d'emploi sur les chantiers. Au cours des 25 dernières années, les structures de sous-traitance se sont de plus en plus internationalisées (Davies *et al.*, 2011) ; en plus des salariés, indépendants et intérimaires Belges, il y a maintenant, entre autres, des indépendants étrangers, des travailleurs détachés

ou encore des intérimaires étrangers sur de nombreux chantiers belges. Plusieurs textes législatifs ont cherché à encadrer cette multiplication des statuts sur les chantiers. La principale formalité rendue obligatoire est une plateforme en ligne appelée *checkinatownk*, qui oblige les entreprises contractantes (et leurs sous-traitants) à déclarer quotidiennement les travailleurs sur le chantier (cette règle s'applique à tous les chantiers dont le budget est supérieur à 500 000 euros). Les travailleurs sont déclarés grâce aux *ConstruBadges*, qui sont des « badges d'identification » portés par tous les travailleurs actifs dans le secteur de la construction, qu'ils soient belges ou immigrés²⁷. Ces badges mentionnent l'identité du travailleur (et intègrent une photo), le nom de son entreprise, et comportent aussi un code-barres. Les entreprises utilisent plusieurs méthodes pour enregistrer la présence sur le chantier. L'une d'entre elles consiste à placer une affiche à l'entrée du site, afin que les travailleurs puissent scanner un code QR pour signaler leur présence (voir figure 4). Le *Checkinatownk* est une ressource précieuse pour les inspecteurs du travail, qui vérifient systématiquement la liste de présence avant de procéder à des inspections physiques sur les sites. Cela leur permet d'avoir une idée générale de ce qu'ils rencontreront lors de l'inspection sur place.



Figure 4 : Illustration d'une affiche Checkinatownk devant un chantier de construction

Outre la multiplication des statuts sur les chantiers, les migrations de travail ont eu d'autres impacts sur les activités des inspecteurs. Elles ont créé de nouvelles interactions (avec les administrations d'autres pays) et de nouveaux défis (territorialité des compétences, barrière de la langue, etc.). Lorsque les travailleurs migrants sont employés en Belgique, ils doivent être identifiés auprès du système de sécurité sociale. Cela se fait soit par le biais d'une «

²⁷ Les badges concernent les travailleurs salariés, mais aussi les travailleurs intérimaires travaillant pour des agences agréées.

déclaration Dimona » si le travailleur est lié au système de sécurité sociale belge (employé par une entreprise établie en Belgique), soit par le biais d'une « *déclaration Limosa* » si le travailleur est détaché²⁸ (employé par une entreprise établie à l'étranger). Les déclarations *Dimona* ou *Limosa* sont accompagnées de codes QR qui permettent aux travailleurs de s'enregistrer facilement dans *Checkinetwork*. Pour les employeurs, la « *déclaration Limosa* » présente plusieurs avantages. Les documents légaux tels que les règlements de travail, les registres du personnel et les fiches de paie ne doivent plus être établis selon la législation belge : les documents établis dans le pays d'origine suffisent en cas de contrôle. Néanmoins, dans un contexte de détachement, les employeurs sont tenus de respecter toutes les lois sociales en vigueur en Belgique, ainsi que toutes les directives adoptées à ce sujet au niveau européen (directive européenne 96/71). Concrètement, cela signifie que les travailleurs détachés sont soumis à un ensemble de lois : les conventions collectives de travail rendues obligatoires par la commission paritaire, la loi sur la protection de la rémunération du 12 avril 1965 et le Code pénal social du 2 juin 2010. Pour les inspecteurs, cela crée une situation inconfortable où ils doivent vérifier des documents étrangers (tels que des fiches de paie étrangères) pour s'assurer qu'ils sont conformes aux limites (par exemple en termes de salaires) exigées par les lois belges.

Les employeurs étrangers qui occupent des travailleurs en Belgique tout en restant assujettis à la sécurité sociale du pays d'origine doivent également fournir un « formulaire A1 ». Ce formulaire est délivré par l'administration du pays d'origine et prouve que l'entreprise est couverte par le système de sécurité sociale de ce pays²⁹. Cette législation particulière rend les inspecteurs belges dépendants des autorités administratives d'autres pays pour de nombreuses procédures. Un problème régulièrement rencontré par les inspecteurs du travail est la vérification de l'authenticité des formulaires A1. Certains employeurs utilisent de faux documents et il est très difficile pour les inspecteurs de vérifier l'authenticité de ces documents, car la communication n'est pas optimale avec toutes les administrations des différents pays de l'UE. De nombreux inspecteurs affirment que c'est la complexité législative couplée à l'interdépendance entre les pays qui ont ouvert la voie à la fraude transfrontalière. Un

²⁸ La « déclaration Limosa » atteste que le travailleur reste assujetti au système de sécurité sociale du pays d'origine.

²⁹ Une fois les 24 mois écoulés, le travailleur n'est normalement plus soumis à la législation du pays d'envoi. Toutefois, la directive européenne permet aux autorités compétentes des États membres concernés d'accorder, dans l'intérêt du travailleur, des dérogations aux règles. Il est ainsi possible de déroger à la durée maximale du détachement. La plupart des États membres de l'UE acceptent généralement des détachements d'une durée maximale de cinq ans. Ces différentes législations ont créé une forte dépendance entre les différentes administrations nationales de l'UE.

inspecteur rencontré qualifiait ainsi les lois de « *buffet* », où les employeurs se servent pour obtenir des avantages économiques. Outre ces problèmes parfois aussi qualifiés par les inspecteurs de « *shopping législatif* », la migration de la main-d'œuvre génère des problèmes plus concrets qui affectent les activités quotidiennes des inspecteurs. La langue est un exemple :

« La langue est un énorme problème. Les auditions des travailleurs sont un enfer. Ils ne comprennent pas ce que nous demandons et nous ne comprenons pas ce qu'ils nous disent. Il en va de même pour la compréhension des fiches de paie des autres pays. C'est long et on se décourage » (Inspecteur du travail, CLS - Unité spécialisée dans les travailleurs détachés)

Confrontés à la barrière de la langue, les inspecteurs peinent à rassembler des preuves lorsqu'ils essayent de monter des dossiers. Selon ce même inspecteur, prouver une infraction devient parfois « *presque impossible* ». Cette difficulté génère un sentiment d'inefficacité et de découragement, surtout lorsqu'il s'agit d'infractions transfrontalières. Les inspecteurs ont souvent l'impression de ne s'attaquer qu'aux « *maillons inférieurs* » des structures frauduleuses sans jamais atteindre les véritables responsables des infractions. Ce sentiment est renforcé par ce que de nombreux inspecteurs considèrent comme des moyens d'action (et de sanction) limités. L'efficacité des sanctions légales a été largement débattue lors des entretiens. Nous avons vu que les inspecteurs ont deux options principales lorsqu'ils décident de sanctionner les employeurs : soit ils renvoient les affaires devant les tribunaux (les magistrats décident alors si l'affaire doit être poursuivie ou non), soit ils envisagent des procédures de régularisation interne par le biais d'amendes administratives. Ces deux options présentent des inconvénients. D'une part, le renvoi des affaires devant les tribunaux allonge considérablement les délais d'enquête, tandis que les poursuites ne suivent pas toujours. D'autre part, les amendes administratives sont plutôt faibles, ce qui diminue l'effet dissuasif de la sanction :

« L'effet dissuasif de nos actions est limité. Les amendes administratives sont ridicules, surtout pour les grandes entreprises. [...] D'autre part, les employeurs savent que les poursuites judiciaires prennent du temps. La seule chose qui marche, c'est de menacer de fermer un chantier, mais ce n'est vraiment pas facile à faire ». (Inspecteur du travail, ONSS - Unité spécialisée dans les « réseaux internationaux frauduleux »)

Outre ces deux options, les inspecteurs ont le pouvoir de fermer ou de mettre sous scellés les chantiers de construction. Même si cette option fait partie de leurs prérogatives, nos observations ont révélé que les inspecteurs ne l'utilisent généralement pas sans avertir le tribunal au préalable. Cette pratique est utilisée dans des cas assez extrêmes, lorsque les infractions sont très graves. Un exemple observé sur le terrain était un cas où la moitié des

travailleurs d'un chantier n'étaient couverts par aucun système de sécurité sociale, ni belge ni étranger (il s'agissait de travailleurs purement non déclarés). Cette remarque montre que lors des inspections, les inspecteurs hiérarchisent les infractions en fonction de leur gravité. Face à des situations complexes, les inspecteurs tentent d'abord de se référer à la loi, mais le caractère unique de chaque situation rend souvent cette première évaluation particulièrement délicate. Les inspecteurs comparent ensuite généralement les situations avec celles qu'ils ont déjà rencontrées. Avec l'expérience, ils acquièrent leur propre « *boîte à outils de contrôle* », qui comprend diverses check-lists et astuces individuelles. Grâce à l'expérience, ils développent des tactiques pour collecter des informations déterminantes. Parmi ces tactiques, plusieurs inspecteurs ont mentionné le « *bluff* » (mentir aux inspectés pour leur faire avouer certaines infractions), l' « *espionnage* » (observer le site avant d'y pénétrer afin de ne rien dissimuler pendant la visite) et l' « *embuscade* » (faire irruption sur un site pour constater une infraction en cours). Ces tactiques sont autant d'expressions d'un savoir tacite qui explique pourquoi il faut beaucoup de temps avant que les inspecteurs se sentent à l'aise dans toutes les situations :

« En raison de notre pouvoir d'appréciation, il faut beaucoup de temps pour être opérationnel. Il faut reconnaître les lois en action pour interpréter les situations sur le terrain. Il faut 4 à 5 ans d'expérience pour qu'un inspecteur se sente à l'aise dans toutes les situations, surtout sur les chantiers où il faut souvent recourir à différents trucs et astuces » (Inspecteur du travail ONSS - Unité spécialisée dans les réseaux internationaux frauduleux).

Notre travail sur le terrain a révélé que les inspecteurs du travail n'évaluent pas seulement la gravité d'une situation d'infraction, mais aussi, et surtout, qu'ils réfléchissent à leur capacité d'apporter une réponse à la situation. Si certaines infractions peuvent donner lieu à des sanctions automatiques prévues par la loi, d'autres sont beaucoup plus difficiles à gérer :

« Avec les phénomènes de dumping social, il y a trois types d'infractions. Tout d'abord, il y a les employeurs qui ne savent pas comment cela fonctionne. Comme ils ne savent pas, ils commettent des erreurs, par exemple dans les règles de détachement. Avec eux, j'ai tendance à utiliser des avertissements. Une deuxième catégorie sait exactement comment cela fonctionne. Ils n'ont pas d'activité dans leur pays, mais utilisent quand même le détachement parce que les coûts sont moins élevés et que les travailleurs acceptent de travailler plus longtemps. C'est déjà plus grave, mais c'est généralement facile à sanctionner. Ensuite, nous avons une troisième catégorie, où la fraude est organisée à partir de la Belgique : des individus ou des entrepreneurs belges créent de « vraies-fausse » entreprises à l'étranger. Quand je dis « vraies-fausse », c'est parce qu'elles existent réellement à l'étranger, mais seulement sur le papier. Cette troisième catégorie est la plus grave, mais aussi la plus difficile à démanteler. La loi belge ne nous aide pas à agir contre ces structures, nous essayons d'agir de la manière la plus appropriée possible ». (Inspecteur du travail, CLS - Cellule spécialisée dans les travailleurs détachés)

Cette citation illustre les limites du pouvoir de sanction des inspecteurs. Lorsque les inspecteurs ne peuvent pas relier directement une infraction à une loi spécifique, ils ont tendance à orienter les dossiers vers ce qu'ils considèrent comme la sanction « *la plus appropriée* ». Dans les situations complexes où la capacité de mise en œuvre est réduite, des dilemmes peuvent surgir quant à cette notion de sanction appropriée. Ces dilemmes sont liés à la décision elle-même, mais ils peuvent aussi être plus fondamentaux et reposer sur l'objectif même de la sanction. Pour prendre leur décision, les inspecteurs s'appuient sur des connaissances inscrites (dans la loi) (Freeman et Sturdy, 2014), tout en faisant des déductions prudentes qui reposent sur des connaissances pratiques (en raison de l'imprécision, de l'imprévisibilité, etc.). Un tel processus conduit à une variété de décisions que les inspecteurs ont tendance à justifier par la suite. Divers principes de justice peuvent être identifiés dans ces situations, car les inspecteurs ont tendance à s'appuyer sur certaines valeurs pour prendre leurs décisions. Ces principes de justice reposent principalement sur l'expérience, mais aussi sur des délibérations avec des collègues, sur des valeurs personnelles, et même parfois sur les relations qui se développent avec les personnes contrôlées. Dans la section suivante, nous nous concentrons sur la manière dont le pouvoir discrétionnaire des inspecteurs est déployé dans deux exemples concrets d'infractions : le « détachement frauduleux » et les « faux associés actifs ». Ces deux exemples illustrent la manière avec laquelle les inspecteurs se réfèrent à divers principes de justice lorsqu'ils appliquent la loi dans des contextes imprévisibles.

Quand l'application stricte de la loi conduit à des dilemmes axiologiques

Le cas du « détachement frauduleux »

Sur les chantiers, les inspecteurs constatent régulièrement des infractions aux règles qui sont censées s'appliquer en cas de détachement intra-européen (voir section précédente et chapitre 1). Un des mécanismes frauduleux que les inspecteurs rencontrent régulièrement est l'utilisation de « sociétés boîtes aux lettres » étrangères, qui sont des sociétés sans activité réelle dans les pays d'origine, et qui sont utilisées uniquement pour détacher des travailleurs en Belgique (les travailleurs sont contractuellement liés à la « société fictive » ainsi établie à l'étranger). Ce mécanisme permet aux employeurs de contourner le paiement des cotisations de sécurité sociale en Belgique (qui sont particulièrement élevées par rapport aux autres États membres de l'UE) et donc de payer aux travailleurs des salaires bruts inférieurs aux normes belges tout en respectant la législation du travail belge. De cette manière, ces travailleurs sont « légalement moins chers » que les travailleurs belges. Cependant, dans de nombreux cas, les

travailleurs migrants reçoivent des salaires nets inférieurs aux minima belges, en plus de travailler plus d'heures que le maximum hebdomadaire autorisé en Belgique. Une autre réalité est qu'une grande partie des « sociétés boîtes aux lettres » ne paient même pas les cotisations de sécurité sociale dans les pays d'origine et utilisent de faux formulaires A1 en Belgique. En général, dès que les inspecteurs constatent une infraction, ces « boîtes aux lettres » sont déclarées en faillite et disparaissent, et les cotisations impayées aux caisses nationales de sécurité sociale ne sont jamais récupérées. Les travailleurs sont alors transférés vers d'autres structures similaires et le mécanisme frauduleux se perpétue.

Lorsque les inspecteurs soupçonnent ce mécanisme de fraude, ils sont confrontés à plusieurs contraintes. La première est liée à la nécessité d'agir rapidement afin de récupérer les cotisations avant que l'entreprise ne soit mise en faillite ou ne devienne insolvable. Les inspecteurs savent que les entreprises déclarées en faillite ne paient généralement pas d'amendes et que les poursuites pénales sont souvent abandonnées faute de preuves et d'identification claire des auteurs. La capacité à évaluer la solvabilité des entreprises frauduleuses est une compétence tacite qui est de plus en plus valorisée au sein des services d'inspection. Lors des entretiens, nous avons constaté que la question de la solvabilité renvoyait souvent à un débat sur la finalité même de l'inspection du travail. Pour plusieurs inspecteurs, la finalité des services d'inspection du travail est avant tout de travailler dans l'intérêt de l'État, avec l'objectif prioritaire de récupérer les cotisations sociales indues. Cette approche très économique de l'inspection alimente certaines tensions entre les différents services (et parfois même au sein des cellules d'un même service), les inspecteurs ayant le sentiment de devenir en quelque sorte des « collecteurs d'amendes », sans pour autant s'attaquer aux causes profondes de la fraude :

« L'aspect financier de nos dossiers nous met la pression. De plus, dans les cas de détachement frauduleux, nous ne trouvons pas toujours quelque chose. Parfois, on démarre un dossier et on se rend compte qu'en termes de régularisation, ça ne va pas payer. Je pense que c'est extrêmement malsain de raisonner ainsi parce que les inspecteurs privilégient de plus en plus les petits dossiers simples. Ceux qui sont rentables. Le seul avantage, à mon avis, c'est que ça évite que les dossiers traînent. Mais c'est globalement dangereux ». (Inspecteur du travail ONSS - Unité spécialisée dans les « réseaux internationaux frauduleux »)

Certains des inspecteurs que nous avons rencontrés ne partagent pas cette vision des transactions financières comme étant la sanction idéale pour les détachements frauduleux. Ils plaident pour des sanctions pénales contre toutes les formes de détachements illégaux. Selon eux, les transactions financières n'empêchent pas les fraudeurs de nuire, ce qui tend à créer un sentiment d'impunité dans le secteur de la construction. Selon ces inspecteurs, les cas de

détachement frauduleux devraient être sanctionnés de manière exemplaire (c'est-à-dire par des sanctions pénales et éventuellement des peines de prison pour les auteurs), afin de dissuader d'autres fraudeurs. Selon d'autres inspecteurs encore, l'inspection du travail devrait avant tout se concentrer sur la protection des travailleurs lésés en garantissant qu'ils soient indemnisés pour les dommages subis. Si les travailleurs sont sous-payés, les inspecteurs orienteront les dossiers vers des options qui permettront aux travailleurs de récupérer les salaires indus. Pour atteindre cet objectif, une solution régulièrement utilisée est de menacer de poursuivre l'employeur si les salaires indus ne sont pas payés rapidement. Pour ces inspecteurs, la loi n'est qu'un levier pour améliorer la situation des travailleurs victimes de détachements frauduleux :

« Pour les travailleurs détachés, nous sommes là pour régulariser des salaires. L'idée est que dès que l'employeur paie ce qu'il doit, c'est bon pour nous. C'est notre façon de lutter contre la fraude. Nous avons plusieurs stratégies pour y parvenir. Par exemple, je profite de la menace du rapport pénal pour demander aux employeurs de régulariser avant d'être condamnés. Ils ont peur et ils paient. Les employeurs ne savent pas que les tribunaux classent souvent « sans suite » les affaires liées au travail. Le rapport pénal devient un levier qui stimule financièrement les employeurs. Si le travailleur est payé correctement, nous fermons régulièrement les yeux sur les infractions, même si le travailleur fait plus d'heures ». (Inspecteur du travail, CLS - Unité spécialisée dans les « travailleurs détachés »)

Cette citation montre que différentes options de sanction sont privilégiées et classées par ordre de priorité dans chaque situation. Elle montre également que ces hiérarchies sont fondées sur des valeurs qui vont au-delà des principes juridiques : dans le cas présent, une régularisation en faveur des travailleurs (par exemple, en ce qui concerne la rémunération) entraîne une certaine tolérance à l'égard d'autres infractions (par exemple, en ce qui concerne le temps de travail). Que l'accent soit mis sur la régularisation financière, sur les poursuites pénales, ou sur les sanctions qui bénéficient aux travailleurs lésés, on constate que le pouvoir discrétionnaire est utilisé pour soutenir différents principes de justice. De tels objectifs reflètent la variété des cultures professionnelles entre les trois services d'inspection ciblés. Les services d'inspection relevant du CLS ont toujours été davantage des défenseurs des droits des travailleurs, puisqu'ils accordent une attention particulière aux salaires et aux heures de travail. Les services de l'INASTI n'ont pas de culture de la sanction pénale, car il s'agit d'un service d'inspection relativement récent dont le rôle, par le passé, consistait principalement à conseiller les travailleurs indépendants. Les services d'inspection de l'ONSS, en tant que garant du fonctionnement de la sécurité sociale, sont souvent très attentifs aux régularisations financières qui peuvent être générées par les inspections. Outre ces différentes cultures professionnelles, il existe également des différences entre les unités d'une même

administration, dues notamment à des styles de management différents. Certains chefs d'équipe sont plus préoccupés par la réalisation d'objectifs liés au nombre de dossiers traités et aux montants recouverts par leurs équipes que par l'issue pénale des dossiers. Les différences résident également dans la volonté des tribunaux de traiter les affaires signalées par les inspecteurs. Dans de nombreuses localités, les inspecteurs nous ont dit que les magistrats étaient submergés de dossiers et qu'il y avait très peu de suivi concernant les affaires liées à la migration de main-d'œuvre. Dans ce contexte, les inspecteurs cherchent à traiter en interne le plus grand nombre d'affaires possible en privilégiant les sanctions administratives internes. Les différences dans le traitement des infractions renvoient également aux intérêts personnels des inspecteurs : certains s'attachent à atteindre les objectifs quantitatifs fixés par leur administration (par *exemple* dans le but de monter dans la hiérarchie de leurs administrations), tandis que d'autres se considèrent avant tout comme des « justiciers » dont la mission est de démanteler les grandes structures frauduleuses et de poursuivre les instigateurs de ces structures. Le détachement frauduleux est abordé différemment par les inspecteurs en fonction de tous ces facteurs.

Le cas des « partenaires actifs »

Comme nous l'avons souligné dans les sections précédentes, la règle d'or des services d'inspection du travail est que les règles de travail impératives du droit belge sont appliquées à tous les travailleurs en Belgique. Le respect des barèmes salariaux ou des régimes de travail en sont les exemples les plus évidents. Un mécanisme de fraude assez récent et de plus en plus utilisé dans le secteur de la construction vise à contourner ces obligations législatives. Il s'agit du phénomène des « associés actifs », où, au lieu d'embaucher des travailleurs migrants en tant que travailleurs détachés par le biais des mécanismes décrits dans la section précédente, les travailleurs migrants travaillent directement en tant qu'indépendants au sein d'entreprises créées en Belgique. En tant qu'associés, ils sont considérés comme des actionnaires de la société dans laquelle ils travaillent. Les travailleurs qui évoluent en tant qu'associés dans de telles entreprises ignorent souvent qu'ils sont des travailleurs indépendants aux yeux de la législation belge. Cette pratique est doublement avantageuse pour les fraudeurs : elle permet de contourner une grande partie du droit du travail qui s'applique aux travailleurs salariés, tout en ouvrant des droits aux travailleurs migrants en Belgique en les affiliant à une caisse d'assurance sociale pour travailleurs indépendants. Ce phénomène s'inscrit dans une pratique déjà bien établie et qualifiée de faux travail indépendant (Behling & Harvey, 2015). Ce nouveau phénomène des « associés actifs » devient de plus en plus important dans le secteur de la construction :

« Les affiliations fictives sont un domaine de plus en plus important pour nous, et nous essayons de consacrer beaucoup d'efforts à ces cas. Hier, nous étions sur un chantier de construction d'un grand hall de stockage et nous avons trouvé dix Roumains, tous indépendants en Belgique. C'est le nouveau phénomène des « associés actifs ». Nous ne trouvons plus d'indépendants détachés, mais des indépendants Belges, qui sont directement indépendants dans des entreprises en Belgique ». (Inspecteur du travail, INASTI - Unité spécialisée dans les « faux statuts »)

Lorsqu'ils traitent ces cas, les inspecteurs sont confrontés à de nombreuses difficultés. Tout d'abord, les travailleurs sont difficiles à identifier puisqu'ils n'apparaissent pas sur les registres officiels dédiés aux employés. Les inspecteurs ne constatent généralement les infractions que lors des contrôles sur le terrain. De plus, les partenaires actifs sont souvent de nationalité étrangère et ne parlent pas le français. Lorsque les inspecteurs ont des soupçons de faux travail indépendant, leur objectif est généralement de déterminer s'il s'agit réellement d'un travail indépendant ou s'il existe un lien de subordination entre les travailleurs et un prétendu gérant. Pour ce faire, les inspecteurs s'appuient sur des auditions du gérant officiel de la structure et de tous les associés de l'entreprise. Dans de nombreux cas, ces derniers ont été « briefés » et savent exactement ce qu'ils doivent dire pour ne pas donner d'informations compromettantes aux inspecteurs. Cette difficulté rend les enquêtes particulièrement longues, car il faut plus de temps pour rassembler les preuves. Dans le même temps, ces dossiers génèrent également de multiples relations avec les différents intervenants (administrations, tribunaux, etc.). Généralement, lorsque les inspecteurs obtiennent une requalification de statut (par exemple lorsque les travailleurs déclarés indépendants devraient en réalité être des salariés), l'entreprise est déclarée en faillite et les inspecteurs n'ont plus de prérogatives pour agir. À cet égard, le problème rencontré est similaire à celui des détachements frauduleux.

Deuxièmement, ce phénomène est difficile à détecter en raison d'une contrainte purement administrative, qui repose sur le fait que l'attribution du statut de travailleur indépendant dépend de deux législations distinctes : une législation fédérale (pour l'attribution du statut de travailleur indépendant et pour les questions d'affiliation à une caisse d'assurance sociale) et une législation régionale (pour la délivrance des cartes professionnelles, qui sont nécessaires à l'exercice de certaines professions en tant que travailleurs indépendants). Dans de nombreux cas, les travailleurs sont affiliés à des caisses d'assurance sociale sans avoir de carte professionnelle. Cette situation implique que des personnes sont considérées comme indépendantes (elles sont inscrites auprès d'une caisse d'assurance) alors qu'elles ne remplissent pas les conditions d'octroi d'une carte professionnelle (qui sont liées au fait d'être domicilié en Belgique, d'avoir une accréditation professionnelle, etc.). Cette situation implique que les inspecteurs doivent juger *a posteriori* si une affiliation est fictive ou non. Cela les met régulièrement dans des situations inconfortables où ils doivent aller à l'encontre des décisions

d'autres administrations qui ont accepté d'affilier les soi-disant indépendants. Cela illustre la complexité du cadre législatif auquel les inspecteurs doivent faire face : cadres européen, fédéral et régional ; voies d'action administratives et judiciaires ; infractions au droit pénal, social, économique, des assurances, de l'immigration, etc. Cette pluralité législative crée une nouvelle couche de complexité liée à la multiplication des règles. Comme nous l'avons déjà mentionné, cette pluralité donne lieu à des contournements et à diverses formes de tolérance. Cependant, comme nous l'avons également montré, les tentatives des inspecteurs pour mettre la main sur les règles se font de manière prudente, ce qui montre bien que plus il y a de règles, plus la prudence est de mise.

Face à cette complexité, les inspecteurs de l'INASTI nous ont dit qu'ils avaient tendance à s'appuyer fortement sur les amendes administratives comme instrument de coercition. Comme il est particulièrement difficile de démontrer les liens de subordination, les inspecteurs ont tendance à se concentrer sur les infractions liées aux manquements administratifs (« *déclaration Limosa* », *Checkinetwork*, etc.) ou à l'utilisation de faux documents. La question de la requalification des statuts est parfois reléguée au second plan, car elle est particulièrement complexe à réaliser. Outre la démonstration du lien de subordination, la requalification implique généralement la collaboration de multiples administrations, puisque les travailleurs indépendants requalifiés en salariés changent de régime de sécurité sociale. Cette collaboration retarde parfois le traitement de certains dossiers en générant de nouvelles difficultés liées aux interactions entre administrations, ce qui tend à allonger considérablement les délais d'instruction. Il arrive également que les travailleurs visés par l'enquête ne puissent pas être identifiés (par exemple parce qu'ils n'ont pas de documents d'identification sur eux au moment de l'inspection). Dans de telles situations, les inspecteurs devraient en principe appeler la police afin d'arrêter et d'identifier le travailleur. Nos observations ont révélé que les inspecteurs ne le font pas systématiquement, car ils sont bien conscients que si le travailleur est arrêté et qu'il est illégal, il sera renvoyé dans son pays, tandis que les véritables auteurs de la fraude ne seront pas inquiétés. Les inspecteurs préfèrent souvent dans ce cas interroger le travailleur avant de décider d'appeler ou non la police.

Plusieurs inspecteurs se sont également plaints, lors des entretiens, que les tribunaux ne traitent pas suffisamment la question du faux travail indépendant. Ils accusent alors le « principe de la liberté d'entreprise » de primer sur l'exploitation des travailleurs dans des structures frauduleuses. Dans le même temps, les tribunaux sont débordés et n'ont pas toujours le temps de traiter ces affaires qui prennent énormément de temps. Ces collaborations parfois difficiles entre les services d'inspection, la police et les tribunaux entraînent un

sentiment d'apathie chez les inspecteurs, qui se traduit par un renforcement des stratégies individuelles de lutte contre la fraude au niveau des services d'inspection, basées sur la patience, la ruse et un niveau d'engagement personnel particulièrement élevé.

Les deux cas présentés dans cette section montrent que les infractions en matière de migration de main-d'œuvre s'inscrivent très rarement dans un schéma binaire où la situation peut être décrite comme purement légale ou purement illégale. Très souvent, les contraintes rencontrées sur les chantiers (mobilité des travailleurs, langues, imprévisibilité, chevauchement des lois, etc.), mais aussi les contraintes spécifiques du travail des inspecteurs (objectifs économiques, limites territoriales des compétences, inefficacité des moyens d'action, interaction entre administrations, etc.) obligent les inspecteurs à s'écarter d'une application mécanique de la loi, afin d'évaluer les situations sous d'autres angles. Face à la complexité des situations, les inspecteurs sont souvent amenés à prioriser certains dossiers au détriment d'autres, et à s'engager dans des activités de hiérarchisation de la gravité des dossiers qu'ils ont à traiter. Ces activités renvoient en partie à leur savoir-faire technique basé sur un corpus de connaissances juridiques, mais aussi à des connaissances plus pratiques, qui se construisent au fil des expériences, lors des nombreuses interactions que les inspecteurs ont avec leurs pairs et les personnes inspectées. C'est l'ensemble de ces connaissances mises en œuvre qui permet aux inspecteurs de faire face aux inconnues de la pratique (Freeman & Sturdy, 2014). En appliquant la loi, ils prennent des décisions fondées sur divers principes de justice, même si elles ne correspondent pas toujours à la philosophie des textes juridiques. Cela montre également que les inspecteurs appliquent la loi en fonction d'agendas personnels et collectifs.

Discussion : repenser la régulation du travail à travers des principes de justice

Ce chapitre s'inscrit dans la lignée de recherches antérieures qui ont montré que les activités d'inspection initiées par l'État ne reposent pas sur une application mécanique de la loi pour traiter les infractions, mais plutôt sur une variété de formes de mise en œuvre de la loi qui visent à s'adapter à une variété de contextes d'application (Van de Walle & Raaphorst, 2019). Notre analyse s'appuie sur une approche qualitative qui s'est concentrée sur les arguments des inspecteurs du travail lorsqu'ils justifient leurs prises de décision quant à la manière de gérer les infractions dans le secteur de la construction. Sur les chantiers de construction, les inspecteurs sont confrontés à de multiples contraintes qui influencent la manière dont ils appliquent la législation. La grande mobilité des travailleurs dans ce secteur, par exemple, les

oblige à agir plus rapidement que dans d'autres secteurs. L'absence de moyens de sanction dissuasifs affecte également leur travail. Dans ce contexte, les inspecteurs prennent leurs décisions en s'engageant différemment dans leur travail, ce qui reflète l'hétérogénéité interne de l'action au sein d'une même profession (Dodier, 1993). Lorsque la loi ne permet pas des sanctions optimales, les inspecteurs ont tendance à utiliser le cadre juridique afin de soutenir divers principes de justice, soit ceux qu'ils se sont fixés, soit ceux qui sont soutenus par les communautés professionnelles dans lesquelles ils sont impliqués (soit l'ensemble de leur administration, soit leur équipe) (Champy, 2012 ; 2015). Cela tend à créer des attitudes diverses au sein des services d'inspection, où les inspecteurs appliquent la loi différemment. Cette hétérogénéité est encore plus prononcée dans le cas des fraudes transfrontalières, car les infractions montrent souvent les limites de la législation belge du travail pour les traiter. Afin de mettre en évidence la diversité des principes de justice poursuivis par les inspecteurs, nous avons examiné deux cas concrets d'infractions transfrontalières particulièrement fréquentes dans le secteur de la construction : le cas du « détachement frauduleux » et celui des « partenaires actifs ».

La décision qui est prise concernant ces deux infractions ne porte pas seulement sur la nature de la sanction ou sur une méthode de prévention potentielle à utiliser ; elle affecte aussi directement la réputation des inspecteurs, car ils mettent en jeu leurs compétences, leur légitimité et leur identité (Friedberg, 2009). Leur identité se joue à la fois dans les interactions avec les personnes inspectées (pendant l'inspection sur le terrain), mais aussi dans les interactions avec les autorités publiques (par l'intermédiaire de leur hiérarchie), puisque les inspecteurs ne sont pas seulement des contrôleurs, mais aussi des rapporteurs qui transmettent les informations du terrain aux décideurs politiques (Brunier & Pilmis, 2020). Ce double rôle d'intermédiaire juridique est profondément fluctuant et renforcé par les interactions (Thuderoz, 2009). En ce sens, le respect des principes de justice n'est pas seulement une action individuelle, c'est aussi un processus collectif dans lequel les inspecteurs sont constamment responsables de leurs décisions. Sachant cela, nous avons constaté que les principes de justice invoqués par les inspecteurs pouvaient être regroupés en trois principes dominants qui englobent les dimensions individuelles et collectives de la mise en œuvre. En s'inspirant des travaux de Piore et Shrank (Piore, 2011 ; Piore, & Schrank, 2018), ces principes peuvent être interprétés en tant que « mécanismes de régulation entrepreneuriale », car ils illustrent la manière dont les inspecteurs utilisent leur autonomie pour réguler malgré la complexité inhérente de leurs activités. Notre travail de terrain permet de mettre en évidence trois principes de justice dominants utilisés par les inspecteurs lorsqu'ils prennent des décisions concernant la fraude transnationale dans le secteur de la construction.

Le premier principe renvoie à la dimension économique du travail d'inspection. Nous l'avons nommé « *le principe transactionnel* ». Ici, les inspecteurs font régulièrement référence aux transactions financières comme moyen pour régulariser les infractions. Pour ce faire, les inspecteurs privilégient les amendes administratives et les compensations financières pour les dommages causés (parfois aussi une combinaison des deux). Les cas des contrats non conformes (infractions en matière de salaires ou de temps de travail) sont souvent réglés de cette manière. Par *exemple*, si un employeur régularise les travailleurs et restitue rétroactivement les salaires indus, les poursuites judiciaires seront dans la plupart des cas simplement abandonnées. Les inspecteurs n'insistent donc pas nécessairement sur la requalification des statuts ou sur les aspects pénaux des affaires. Dans le cadre de ce principe, ce n'est pas tant l'illégalité elle-même que sa réparation financière qui est au cœur de l'activité des inspecteurs. C'est pourquoi la capacité d'agir rapidement pour récupérer de l'argent ou pour évaluer la solvabilité d'un dossier est de plus en plus valorisée au sein des services d'inspection. Ce principe est favorisé par le mode de gouvernance actuel de nombreuses administrations, où l'accent est mis sur la réalisation d'objectifs quantitatifs, ce qui influence, entre autres, l'évaluation des inspecteurs. Dans un contexte où les inspecteurs sont de plus en plus évalués sur les revenus financiers qu'ils rapportent à leur administration, des stratégies individuelles opportunistes et à court terme peuvent se développer, basées sur des transactions financières. On peut également se demander si ce mode de régulation ne risque pas (re)produire des mécanismes de domination au sein des secteurs économiques, en favorisant les inspectés disposant d'un capital économique important (Lascoumes, 1986 ; Spire, 2009).

Le deuxième principe renvoie à une certaine vision de la justice sociale associée aux activités d'inspection. Le principe primordial invoqué par les inspecteurs est l'équité devant la loi. Les actions entreprises par les inspecteurs visent à garantir que toutes les personnes inspectées sont traitées de manière égale devant la loi. C'est ce que nous avons appelé le « *principe égalitaire* ». Dans ce cas, les inspecteurs cherchent à punir à tout prix les responsables d'infractions et à s'assurer que tous les travailleurs qui ont subi un préjudice reçoivent ce qui leur est dû. Ce principe implique une grande variété de mesures prises par les inspecteurs. Certains privilégieront, par exemple, les poursuites pénales aux amendes administratives. D'autres vont même s'engager dans des pratiques de lobbying auprès des tribunaux afin d'influencer les magistrats pour que certains dossiers soient traités en priorité. Ce principe implique un fort investissement personnel de la part des inspecteurs pour faire face aux contraintes du secteur de la construction. Cet engagement pousse même parfois les inspecteurs à agir en dehors du cadre de la loi. Certains d'entre eux nous ont confié avoir déjà

menti, bluffé ou piégé des inspecteurs afin d'obtenir certaines informations pour orienter un dossier dans une direction qui leur semblait « équitable », ou du moins en adéquation avec la gravité de l'infraction. La limite d'un tel principe est que, étant donné qu'il est extrêmement chronophage (puisqu'il s'agit de pousser chaque dossier le plus loin possible afin d'obtenir une sanction exemplaire et/ou une récompense à la hauteur du préjudice causé), les inspecteurs sont régulièrement amenés à prioriser des dossiers et à en abandonner d'autres, car ils n'auraient sinon pas assez de temps pour tous les mener à bien. Avec ce principe de justice, la subjectivité de l'inspecteur risque de prendre le pas sur une gestion uniforme de la fraude.

Le troisième principe de justice renvoie à l'idée de résoudre les infractions par des processus de médiation qui n'impliquent pas de sanctions formelles. Avec ce principe, l'objectif n'est pas tant de sanctionner l'infraction que d'essayer de changer le comportement des personnes contrôlées sans nécessairement les sanctionner. Nous l'avons appelé « *le principe dérogatoire* ». Ici, les actions menées par les contrôleurs visent à contourner les limites du pouvoir de sanction qui ont été décrites dans la partie empirique (principalement liées à des sanctions qui ne sont pas assez dissuasives). Pour ce faire, les inspecteurs utilisent plusieurs techniques : ils peuvent mobiliser les rapports criminels comme une menace, ils peuvent essayer d'intimider les personnes inspectées, ou ils peuvent faire preuve d'une certaine forme de tolérance en utilisant leur pouvoir d'avertissement plutôt que de sanction. Notre travail sur le terrain a révélé que plusieurs infractions liées à des fraudes transnationales sont régulièrement gérées de cette manière. Un exemple est le non-respect de l'obligation de déclarer la présence journalière via le système du *chekinetwork*. Plusieurs inspecteurs nous ont dit qu'ils ignoreraient cette infraction si elle était la seule constatée lors d'un contrôle sur le terrain. Il en va de même pour le signalement des travailleurs sans-papiers à la police : plusieurs inspecteurs nous ont dit qu'ils ne procédaient pas directement, mais qu'ils essayaient plutôt d'obtenir des informations afin d'incriminer les responsables de la structure frauduleuse à l'origine de l'infraction. L'idée derrière ces pratiques est de fluidifier le traitement des infractions en essayant de ne pas perdre de temps sur des infractions mineures et de pouvoir ainsi se concentrer sur les infractions les plus importantes. La limite de ce principe est qu'il peut facilement conduire à diverses formes de tolérance subjective lors des contrôles. Il peut donc en résulter une différence de traitement où certains groupes de personnes contrôlées peuvent être avantagés au détriment d'autres.

Les trois principes présentés ci-dessus renvoient à des logiques différentes de hiérarchisation des infractions. Dans le cadre du principe transactionnel, c'est avant tout la solvabilité de la situation infractionnelle qui importe aux inspecteurs. Dans le cadre du principe égalitaire, c'est

plutôt l'équité de la sanction qui prime : plus les infractions sont graves, plus la sanction doit être sévère. Dans le cadre du principe dérogatoire, c'est surtout la (non) capacité d'action des inspecteurs qui est primordiale : si cette capacité est particulièrement restreinte, les inspecteurs chercheront à avoir des effets alternatifs sur le comportement incriminé, sans nécessairement recourir à des moyens d'action légaux. Il est important de préciser que ces principes ne sont pas liés à des individus. Un même inspecteur peut se référer à des principes différents dans différents cas d'inspection (ou même au cours du traitement d'un seul cas). Ce passage d'un principe de justice à un autre peut s'expliquer par des préférences individuelles, mais aussi par une pression organisationnelle (provenant de l'administration ou du service d'inspection), qui pousse parfois les inspecteurs à poursuivre des objectifs individuels (par exemple, terminer des dossiers particulièrement importants pour être promu), et parfois à poursuivre des objectifs plutôt collectifs (par exemple, atteindre un certain montant financier récupéré au sein d'un service sur une année). L'utilisation des différents principes de justice dépend donc d'agendas individuels et collectifs, qui ne peuvent être compris qu'en portant un regard qualitatif sur le travail des inspecteurs.

Conclusion : effets et implications de la régulation pratique par l'État sur les migrations de travail

En analysant les expériences individuelles des inspecteurs du travail, ce chapitre invite à repenser les conceptions binaires classiques de la réglementation du travail, qui suggèrent que l'application du cadre législatif conduit à une distinction claire entre les pratiques de travail purement légales et les pratiques de travail purement illégales. Cette distinction binaire repose sur l'idée que les « États forts » tels que la Belgique sont en mesure d'appliquer strictement la législation, notamment grâce à des services d'inspection du travail efficaces. Afin de déconstruire ces visions binaires sur les effets de la réglementation étatique, nous avons examiné le cas des infractions sociales transfrontalières dans le secteur belge de la construction. Dans ce secteur, de nombreuses contraintes rendent les activités d'inspection particulièrement délicates. Afin d'analyser les réponses des inspecteurs à ces contraintes sectorielles, nous nous sommes intéressés à leur recours à des principes de justice, c'est-à-dire aux valeurs individuelles et collectives qui guident leurs actions. Nous avons montré que ces principes influencent fortement la manière dont les inspecteurs appliquent la loi, et qu'ils peuvent être regroupés sous trois principes de justice dominants : transactionnel, égalitaire et dérogatoire. Ces trois principes montrent que le travail quotidien de régulation effectué par les inspecteurs ne s'inscrit pas dans un rapport dichotomique à la légalité. Nous pensons que ces

résultats ont trois implications principales. Tout d'abord, d'un point de vue théorique, ils mettent en évidence la dimension pratique liée à l'application de la réglementation du travail et les effets qu'elle peut avoir sur la classification des configurations de travail migrantes. Deuxièmement, d'un point de vue pratique, elle permet de discuter de la manière dont les inspections du travail sont organisées et fonctionnent pour accomplir leur mission de régulation. Troisièmement, sur le plan méthodologique, elle renforce l'importance des approches sectorielles (et qualitatives) pour comprendre comment la régulation étatique se déploie concrètement sur le terrain. Ces trois points sont développés dans les paragraphes suivants.

Les trois principes de justice correspondent à diverses manières d'édicter la loi (*enacting the law*), qui contribuent à façonner les effets de la politique publique dans ce secteur (Brodin, 2011). Ces principes influencent indirectement la catégorisation des différentes formes de travail que l'on trouve dans le secteur de la construction (Fisher & Spire, 2009). En fonction du principe privilégié, les différentes formes de travail migrantes sont considérées différemment par les inspecteurs, et ne peuvent pas être simplement classées selon un axe qui irait du purement légal à totalement illégal. Le travail détaché, par exemple, peut ne pas être considéré comme un problème au regard du « principe égalitaire », car les situations individuelles des travailleurs détachés peuvent être assez similaires à celles des travailleurs belges (par *exemple*, mêmes salaires, mêmes conditions et mêmes horaires de travail). Cependant, cela peut représenter un problème à la lumière du « principe transactionnel », étant donné que les cotisations sociales peuvent être éludées (et donc récupérées). Nos résultats soulignent que la régulation du travail repose sur de fortes dimensions agonistiques, car le travail des inspecteurs fait référence à des principes de justice qui influencent de manière significative l'application de la réglementation du travail. Comme l'ont déjà souligné des auteurs pionniers tels que Kalleberg (2011), la formalité des relations de travail ne dépend pas seulement de leur conformité à la loi, mais aussi de leur « décence » en termes de conditions de travail, de pénibilité et, surtout, de protection sociale. Notre contribution montre que le principe même de « décence » est incarné de plusieurs manières par les agents de l'État chargés de faire respecter la loi. Lorsqu'ils privilégient le principe égalitaire, les inspecteurs s'opposent à l'exploitation systématique des travailleurs engagés dans des conditions de travail « non décentes ». En ce sens, on peut établir un lien idéologique entre les principes supérieurs mobilisés par les inspecteurs et les principes qui sous-tendent les approches développementalistes des économies informelles et qui visent à davantage « formaliser » les emplois qualifiés de précaires. Le principe transactionnel, par exemple, renvoie à l'idée que le travail migrant (largement considéré comme faisant partie de l'emploi atypique) échappe

systématiquement aux systèmes de taxation de l'État. Le principe égalitaire renvoie à l'idée que le travail migrant est avant tout une forme d'exploitation de la force de travail, au détriment de cette dernière. Le principe dérogatoire renvoie à une approche plus pragmatique de la régulation, qui vise à s'adapter à des situations singulières sans nécessairement les traiter selon une logique de régulation binaire. Ce lien idéologique entre le fonctionnement des services d'inspection et les économies informelles nous montre que les débats politiques sur la régulation ressurgissent au cœur même des administrations censées être garantes de la bonne application du droit. La « formalité » des relations de travail est donc un concept particulièrement volatile, qui dépend fortement des inspecteurs qui la qualifient. Les catégories conceptuelles d'emploi formel et informel ne sont donc pas figées dans le temps, et il est nécessaire de s'intéresser à la manière dont les agents de l'État édictent le droit pour comprendre leur évolution.

Ensuite, la volonté des administrations de contrôler plus étroitement le travail de leurs agents (via des objectifs quantitatifs, des évaluations renforcées, un « pilotage » statistique, etc.) ne se traduit pas nécessairement par une plus grande cohérence dans l'application de la loi. Au contraire, nos résultats montrent que de telles contraintes peuvent se traduire par des comportements pragmatiques à travers lesquels les inspecteurs poursuivent des objectifs individuels visant, par exemple, une progression hiérarchique au sein de leur administration. Un tel constat interroge la philosophie et la conception des politiques publiques, et plus particulièrement la stratégie mise en place par le gouvernement belge en accord avec le SIRS, qui visent à mettre en place un pilotage plus quantitatif de la lutte contre la fraude sociale. Outre l'individualisation des objectifs, on peut également se demander si de tels objectifs ne risquent pas de créer des formes de concurrence entre les différents services d'inspection, qui deviendraient des concurrents dans une sorte de quête à la productivité (ce qui pourrait conduire à un intérêt pour certains services de thésauriser certaines informations). En outre, la fragmentation des compétences entre les différents services d'inspection remet en question l'efficacité de la lutte contre un problème tel que la fraude transfrontalière. Nos résultats montrent que la lutte contre les infractions transfrontalières repose sur la pluridisciplinarité, en particulier dans les cas qui concernent la requalification des statuts (qui nécessite la collaboration de plusieurs administrations). La collaboration peut être rendue difficile si les inspecteurs des différents services inscrivent leurs actions dans des principes de justice différents. La fragmentation des compétences peut également conduire dans certains cas à des transferts de responsabilité entre services, et indirectement à l'enlisement de certains dossiers particulièrement complexes. La question qui se pose ici concerne l'organisation des

services d'inspection afin que les principes de justice poursuivis par les inspecteurs ne nuisent pas à la lutte contre la fraude sociale transfrontalière.

Enfin, les différents principes de justice soulèvent un certain nombre de questions importantes concernant l'influence réelle de la réglementation de l'État sur le secteur de la construction. Tous les principes renvoient à un certain scepticisme à l'égard du travail effectué par les tribunaux. Dans de nombreux cas, les inspecteurs cherchent à résoudre eux-mêmes les infractions, et ne saisissent les tribunaux que lorsqu'ils n'ont pas les moyens de les traiter en interne. Cela conduit à une situation particulière où les tribunaux pensent qu'ils traitent de ce qui est grave dans le secteur de la construction, alors qu'en fait ils traitent de ce que les inspecteurs n'ont pas pu traiter eux-mêmes. Cela s'explique en grande partie par le caractère unique des affaires dans le secteur de la construction, qui exigent régulièrement beaucoup d'improvisation et d'ingéniosité de la part des inspecteurs. Un tel contexte les pousse à se référer à des principes de justice qui leur permettent de faire face individuellement à la complexité du secteur. En outre, le manque général de ressources dans les services renforce l'émergence de ces principes en tant que dispositifs de régulation. Dans le contexte du secteur de la construction, où les infractions se multiplient, mais où les ressources pour les contrôler n'évoluent pas proportionnellement à cette augmentation, les inspecteurs veulent montrer qu'ils contrôlent « malgré tout » le secteur. Pour ce faire, ils sont confrontés à un dilemme entre augmenter le nombre d'inspections (mais les réaliser de manière superficielle), ou faire moins d'inspections (mais les conduire plus en profondeur). Les principes de justice interviennent alors comme un moyen pour les inspecteurs de donner un sens à leurs activités (et de prioriser les dossiers) en ayant le sentiment d'accomplir une mission qui répond à des principes éthiques supérieurs auxquels ils peuvent se rattacher. Les principes de justice que nous avons présentés ici n'ont de sens qu'à la lumière du contexte particulier du secteur belge de la construction. Il serait intéressant de voir s'ils peuvent être transposés à d'autres secteurs d'activité particulièrement ciblés par l'inspection du travail, mais aussi de voir si d'autres principes de justice pourraient être identifiés dans d'autres contextes sectoriels.

Chapitre 3 – « Entre l’enclume, le marteau et le forgeron » : la gestion quotidienne de la sous-traitance par les conducteurs de chantier

Résumé du chapitre

La littérature qui s’est intéressée à la sous-traitance dans le secteur de la construction l’a largement décrite comme un modèle économique utilisé par les entreprises pour accéder à une main-d’œuvre flexible et peu coûteuse. Cette conception a été renforcée ces 20 dernières années dans un contexte d’internationalisation des chaînes de sous-traitance. Sans remettre en question les apports de cette littérature, le présent chapitre propose une réflexion sur les enjeux managériaux liés à la gestion quotidienne des sous-traitants (en ce compris les sous-traitants étrangers) par les entreprises maîtres d’œuvre. Le contexte de pénurie généralisée génère des difficultés pour les entreprises maîtres d’œuvre de trouver et de fidéliser des sous-traitants, ce qui invite à repenser les relations qui s’établissent entre ces entreprises et leurs sous-traitants. Dans ce contexte, la gestion quotidienne des sous-traitants n’est pas seulement un problème purement économique ou juridique, mais comprend aussi des enjeux humains liés à l’entretien et à la conservation des collaborations. Au niveau du chantier, ces relations sont particulièrement visibles dans les échanges entre les conducteurs de chantiers (en tant que représentants des entreprises maître d’œuvre sur le terrain) et leurs sous-traitants. À partir d’une enquête menée auprès de 21 conducteurs de chantier relevant principalement de grandes entreprises (plus de 50 travailleurs), nous montrons dans ce chapitre comment la gestion quotidienne des sous-traitants conduit à de nombreuses situations d’arbitrage des tensions générées par la sous-traitance afin de permettre la bonne exécution des chantiers. Cette analyse nous conduit à une discussion 1) sur l’évolution de la profession de conducteur, 2) sur l’importance du rôle du management de proximité pour comprendre le fonctionnement des structures de sous-traitance, et plus largement 3) sur la nature des structures de sous-traitance que l’on retrouve sur de nombreux chantiers de construction.

Introduction : dépasser une vision purement économique de la sous-traitance

Le recours à la sous-traitance est inséparable du fonctionnement des chantiers de construction. Que ce soit pour s'adjoindre des compétences qu'ils ne possèdent pas en interne (sous-traitance qualifiée « de spécialité ») ou pour mobiliser de la main-d'œuvre supplémentaire en cas de pic d'activité (sous-traitance qualifiée « de capacité »), les entrepreneurs du secteur de la construction recourent régulièrement à la sous-traitance. Dans le premier cas, le recours à la sous-traitance vise à économiser les coûts liés à la spécialisation du personnel, ce qui permet à l'entreprise de cantonner son personnel à son activité centrale, sans avoir à gérer en interne des fonctions périphériques. Dans le second cas, il s'agit plutôt pour les entreprises de bénéficier d'une main-d'œuvre flexible qu'elles utiliseront uniquement pour des missions précises et circonscrites dans le temps et dont elles pourront facilement se passer, et ainsi éviter de rémunérer du personnel durant des phases de baisse d'activité. Au-delà de ces catégorisations « économiques », la gestion de la main-d'œuvre sous-traitante présente des enjeux managériaux majeurs sur les chantiers de construction (Six, 2016). Le premier est lié à la sécurité, dans la mesure où la multiplicité des intervenants, couplée à l'hétérogénéité de leurs méthodes de travail, accroît considérablement les risques d'accident. Le second est lié à la qualité (et à la performance), dans la mesure où les entreprises maîtres d'œuvre (qui contractent les projets de construction) perdent le contrôle hiérarchique sur les moyens et les processus de production. La sous-traitance génère un paradoxe où les entrepreneurs généraux sont contraints d'y recourir (pour des raisons économiques), mais ce faisant s'exposent à de nouveaux risques (accidents, baisse de la qualité, etc.). Dans le secteur de la construction, ce paradoxe a été renforcé ces 20 dernières années par l'internationalisation des chaînes de sous-traitance, qui a contribué à renforcer non seulement l'hétérogénéité des méthodes de travail, mais aussi la multiplicité des relations d'emploi liant les travailleurs aux employeurs sous-traitants. Cette situation a contribué à complexifier les structures (ou chaînes) de sous-traitance, ce qui soulève une importante question relative à l'adaptation de leur gestion et de leur supervision par les entreprises maîtres d'œuvre.

La littérature en sciences de gestion et en sociologie qui s'est intéressée à la sous-traitance s'est globalement attelée à montrer comment ces structures ont profité aux grandes firmes déjà bien établies, souvent au détriment des sous-traitants et de leurs travailleurs (Thévenot, 2012, Tinel et al., 2007, Neo, 2010). Ces travaux ont principalement mis l'accent sur les effets économiques de la sous-traitance, ainsi que sur les stratégies mises en œuvre par les entreprises pour maximiser leurs profits dans ces contextes. Si ces travaux sont essentiels

pour comprendre les « effets pervers » (Boudon, 1977) que peuvent avoir de telles structures, ils ont assez peu mis l'accent sur les problèmes quotidiens générés par la gestion quotidienne des sous-traitants. Sur les chantiers de construction en Belgique, les législations sociales et celles liées à la sécurité se traduisent par de nombreuses obligations administratives qui pèsent principalement sur les entreprises maîtres d'œuvre. Dans des contextes où interviennent de multiples sous-traitants, les maîtres d'œuvre cherchent à s'assurer de la conformité de leurs sous-traitants, d'une part parce qu'ils souhaitent éviter les éventuelles sanctions infligées par l'inspection du travail (voir chapitre 2), et d'autre part, car ils souhaitent garder une bonne réputation sur des marchés concurrentiels (voir chapitre 4). Face à ces risques, certains d'entre eux imposent un contrôle strict à leurs sous-traitants, alors que d'autres cherchent plutôt à transférer les risques liés à d'éventuelles infractions grâce entre autres à des contrats de sous-traitance. La problématique de pénurie à laquelle font face les entrepreneurs dans un nombre croissant de métiers (charpente, ferrailage, maçonnerie, etc.) se traduit aussi par des difficultés pour trouver et conserver les sous-traitants qualifiés. Dans ce contexte, les entreprises doivent s'assurer de maintenir de bonnes relations avec les « bons sous-traitants », afin de s'assurer de construire des partenariats solides et pérennes. Le modèle d'organisation par la sous-traitance repose donc sur la capacité des entreprises maître d'œuvre à gérer de multiples aspects liés à la sécurité, à la qualité, à la conformité des relations de travail, mais aussi sur des dimensions plus relationnelles de pérennisation des collaborations.

Dans ce chapitre, nous mettons l'accent sur le rôle que joue le management de proximité dans la construction de ces relations entre les entreprises maîtres d'œuvre et les sous-traitants. Sur les chantiers de construction, ce rôle de gestionnaire de proximité est principalement incarné par les conducteurs de chantier, qui sont en première ligne des interactions avec les sous-traitants. Les conducteurs sont les employés qui veillent à la bonne exécution du chantier en tirant le meilleur parti des ressources techniques et organisationnelles de l'entreprise : savoir-faire, main d'œuvre, équipement, matériel, réseaux, etc. (Guffond et Leconte, 2001). Parmi leurs missions, les conducteurs veillent au respect de la qualité, des délais, de la sécurité, et des budgets sur les chantiers. La particularité de leur rôle est que cadence et prudence leur incombent (Jounin, 2006), ce qui signifie qu'ils sont responsables à la fois de la conformité du chantier (respect des mesures de sécurité, des législations sociales, etc.), mais aussi de l'atteinte des rendements productifs définis par leurs entreprises (respect des budgets, des délais, etc.). Dans ce contexte, les conducteurs sont régulièrement confrontés à des situations où le respect des règles prescrites en matière de sécurité et de relations de travail se heurte aux impératifs liés à la qualité, au prix, et plus généralement aux rendements des projets de construction. De telles contraintes sont renforcées par le mode d'organisation par la sous-

traitance, puisque les conducteurs doivent composer non seulement avec moins d'autorité sur la main-d'œuvre externe, mais aussi avec des risques accrus (dus à la multiplicité des intervenants et à leur hétérogénéité). À travers ce chapitre, nous tenterons plus précisément de répondre à la question suivante : *comment la gestion quotidienne des conducteurs de chantier influence-t-elle les structures de sous-traitance que l'on retrouve sur les chantiers de construction ?*

Pour répondre à cette question, nous proposons dans un premier temps une section dédiée aux travaux académiques qui ont développé une approche critique de la sous-traitance en montrant qu'il s'agit avant tout d'un modèle économique visant à mobiliser de la main-d'œuvre flexible et peu coûteuse. Dans cette section, nous présentons également les spécificités du contexte législatif belge, avant de raffermir l'intérêt de notre approche centrée sur le management de proximité pour mieux comprendre la régulation de ce mode d'organisation du travail. Dans un deuxième temps, nous présentons notre méthode de recherche qui repose sur des entretiens (et des observations) avec des conducteurs de chantier relevant principalement d'importantes entreprises maîtres d'œuvre (c'est-à-dire des entreprises contractants des grands projets de construction). Nous reviendrons ensuite, dans un troisième temps, sur les principaux résultats à partir d'illustrations concrètes de moments d'arbitrage de situations contradictoires réalisés par les conducteurs. Enfin, nous discuterons 1) des effets de la gestion quotidienne de la sous-traitance (et de ses tensions) sur la profession de conducteurs, 2) de l'intérêt de notre approche centrée sur le management de proximité pour dépasser une compréhension purement économique des structures de sous-traitance, et 3) sous la forme de pistes de recherche future, de l'influence des pratiques de gestion des conducteurs sur la nature des structures de sous-traitance et sur la segmentation des configurations d'emploi que l'on trouve au sein de ces structures actives sur les grands chantiers de construction en Belgique.

La sous-traitance et ses multiples contraintes

La sous-traitance comme mode de mobilisation de la main-d'œuvre

La sous-traitance est un mode d'organisation du travail qui s'est historiquement fortement développé dans le secteur de la construction. Cela s'explique d'abord par des raisons techniques, les projets de construction étant généralement segmentés en différentes phases requérant une division à la fois technique et temporelle du travail (Coriat, 1984 ; Dubois & Gadde, 2002 ; Eccles, 1981). Ce faisant, les chantiers de construction sont les produits d'une

somme d'interactions entre de nombreux métiers spécialisés (Nicolini, 2002; Dainty et al, 2006; Fellows et Liu, 2012). Les entreprises qui contractent les projets ne maîtrisant généralement pas l'ensemble de ces activités, elles font appel à des sous-traitants. Par ailleurs, la sous-traitance a aussi été historiquement utilisée pour des raisons économiques, notamment pour s'adjoindre les services d'une main-d'œuvre plus flexible dans les moments de pics d'activité (Bresnen et al., 1985 ; Guffond et Leconte, 2001 ; Winch, 1994). Depuis le milieu du 20e siècle, le recours croissant à la sous-traitance a conduit le secteur à un éclatement des processus de travail ainsi qu'à une multiplication du nombre de petites entreprises actives sur les grands projets de construction (Jounin, 2008). Ce mode d'organisation du travail est progressivement devenu le modèle économique dominant au sein du secteur, les marges bénéficiaires étant de plus en plus réalisées sur les sous-traitants plutôt que sur le gros-œuvre (Jounin, 2008). Le rôle des maîtres d'œuvre s'est alors progressivement mué en un rôle de coordinateurs de multiples réseaux de sous-traitants (Aubert, 2017), cherchant notamment à mettre ces derniers en concurrence afin de faire baisser leurs prix et de générer davantage de bénéfices (Xhaufclair et al., 2006). De cette manière, les grandes entreprises du secteur de la construction sont devenues des « ensembliers » plutôt que des « bâtisseurs », tout en cherchant à garder un contrôle important sur l'ensemble des processus de production (Guffond & Leconte, 2001).

Dans ce contexte de généralisation du recours à la sous-traitance, plusieurs auteurs ont montré comment les marges bénéficiaires des maîtres d'œuvre ont de plus en plus été réalisées grâce à des stratégies de contournement des législations sociales visant à diminuer les coûts liés à l'utilisation de la main-d'œuvre (Tinel et al., 2007 ; Thiel, 2013). Selon ces auteurs, la sous-traitance est avant tout utilisée comme une solution juridique permettant de s'affranchir des contraintes des législations sociales en remplaçant un contrat de travail par un contrat commercial, en ainsi de s'adjoindre les services d'une main-d'œuvre plus flexible et bien souvent moins coûteuse (Jounin et Paternoster, 2009 ; Thévenot, 2012). Dans ces travaux, la sous-traitance est présentée comme un dispositif de substitution commerciale au contrat de travail salarié, permettant une nouvelle forme d'exploitation de la force de travail, principalement peu qualifiée, par le capital économique (Tinel et al., 2007 ; Holst, Nachtwey, Dörre, 2010, Purcell, Purcell, Tailby, 2004, Purcell & Purcell, 1998). Ces constats sont particulièrement saillants dans le cas du recours à la sous-traitance étrangère, qui est utilisée comme une solution juridique visant à tirer profit des différences de législation entre les pays (Caro et al., 2015 ; Lillie, 2012, Wagner, 2015), et ainsi bénéficier des travailleurs encore moins coûteux tout en transférant les risques liés aux non-conformités aux différentes entités juridiques les employant (Fellini, Ferro & Fullin, 2007, Grimshaw & Rubery, 2005). Le recours

à la sous-traitance internationale permet non seulement aux entreprises maître d'œuvre de faire baisser leurs coûts de production, mais également de diminuer leurs délais, puisqu'il est communément admis dans le secteur de la construction que les travailleurs étrangers travaillent plus que les travailleurs locaux (puisque'ils migrent bien souvent dans le but de maximiser leurs revenus). Le recours aux sous-traitants étrangers n'a cessé de croître ces dernières années, au point de devenir une des sources de main-d'œuvre principale du secteur de la construction en Belgique. Certains auteurs ont montré comment ces structures internationales ont accru la dépendance économique de certains sous-traitants, qui sont de plus en plus soumis au bon vouloir des maîtres d'œuvre (Jounin et Paternoster, 2009). Tous ces travaux critiques sur la sous-traitance ont montré que les bénéfices économiques de la sous-traitance profitent essentiellement aux entreprises utilisatrices, qui ont globalement de plus en plus d'autorité sur leurs sous-traitants en accroissant la dépendance économique de ces derniers.

Les spécificités juridiques du secteur belge de la construction

Face au développement exponentiel de la sous-traitance comme mode de mobilisation de main d'œuvre à moindre coût en Belgique, L'État a cherché à protéger les travailleurs s'inscrivant dans ces structures à travers différentes législations. Une des mesures principales est la loi du 12 avril 1965 qui vise à protéger les travailleurs en prévoyant des régimes de responsabilité solidaire salariale au sein des structures de sous-traitance. Concrètement, lorsqu'un employeur ne paie pas (totalement ou en partie) la rémunération d'un travailleur, cette rémunération peut être obtenue auprès du responsable solidaire (généralement le maître d'œuvre). En ce qui concerne la sous-traitance étrangère, la loi du 5 mars 2002 oblige les employeurs qui occupent des travailleurs en Belgique (et indirectement les maîtres d'œuvre qui utilisent des sous-traitants internationaux) à respecter les conditions de travail, de rémunération, et d'emploi qui sont d'application en Belgique, sous peine de sanctions pénales. Cette loi impose également qu'en cas d'inspection, les employeurs soient en mesure de fournir une copie du contrat de travail de chaque travailleur, les preuves de paiement du travailleur, les informations relatives aux autres avantages en nature, et le relevé des heures prestées par chaque travailleur. Si le travailleur reste assujéti à la sécurité sociale de son pays d'origine dans le cadre d'un détachement, il devra disposer d'un document délivré par le pays d'origine (déclaration A1). L'employeur (ou le travailleur indépendant) étranger devra également obtenir une déclaration délivrée par l'État belge qui atteste de l'occupation desdits salariés (ou indépendants) étrangers en Belgique (déclaration Limosa). Enfin, une autre législation sociale importante en

lien avec le recours à la sous-traitance dans le secteur de la construction est liée à l'enregistrement journalier des présences des travailleurs présents sur les chantiers de construction dont le budget est égal ou supérieur à 500.000 euros (il s'agit de la loi « *checkinetwork* » du 04/08/1996). Cette obligation incombe au maître d'œuvre, mais aussi à tous les sous-traitants intervenants sur le projet.

Le législateur a également cherché à protéger « physiquement » les travailleurs du bâtiment et particulièrement ceux qui s'inscrivent dans des structures de sous-traitance. Les obligations liées à la sécurité sur les chantiers découlent principalement de deux législations : la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de travail (loi qui est accompagnée par le Code du travail qui comprend tous les arrêtés pratiques d'exécution) et l'arrêté royal du 25 janvier 2001 (ayant force de loi) relatif aux chantiers temporaires et mobiles. L'article 127 du Code pénal social énonce qu'un employeur, son préposé ou son mandataire peuvent être sanctionnés pénalement pour des infractions à la loi sur le bien-être ainsi qu'à ses arrêtés d'exécution qui conduiraient à un accident du travail. Les conducteurs de chantier étant considérés comme les mandataires de leurs employeurs, leur responsabilité pénale peut-être engagée en cas d'accident du travail sur les chantiers dont ils sont responsables. Les sanctions pénales encourues en cas d'accident sont des amendes allant de 2400 euros à 48000 euros, et peuvent même aller jusqu'à des peines d'emprisonnement. Cette question de la responsabilité se complexifie dans le cas où le maître d'œuvre recourt à des sous-traitants. En principe, sur un chantier, il appartient à chaque employeur sous-traitant de respecter lui-même les mesures relatives à la sécurité, et de les faire respecter par ses propres travailleurs (Persyn & Van Regenmortel, 2009). Néanmoins, la loi précise que le maître d'œuvre est responsable de mettre à disposition des entreprises sous-traitantes tous les moyens possibles pour qu'elles puissent travailler en sécurité. Cette obligation conduit à des situations parfois compliquées à gérer pour les conducteurs de chantier, que nous décrivons dans ce chapitre.

Pour s'assurer du respect de ces différentes législations sur les chantiers, les maîtres d'œuvre s'appuient sur de nombreuses procédures, dont certaines concernent directement les responsables au niveau des chantiers. Les conducteurs de chantiers sont régulièrement sollicités pour toute une série de procédures liées par exemple à l'enregistrement des présences ou encore à la mise en place de moyens de sécurité, et ce autant pour les ouvriers de leurs entreprises que pour les sous-traitants. Les sous-traitants ont eux aussi des obligations : ils doivent, par exemple, enregistrer les présences de leurs travailleurs en utilisant les moyens mis à disposition par le maître d'œuvre ou encore utiliser les dispositifs de sécurité mis en œuvre par cette dernière. Tout comme les entrepreneurs contractants, ils doivent

également être en possession de tous les documents légaux liés à l'occupation de leurs travailleurs en Belgique. Toutes ces obligations génèrent un travail administratif important pour les conducteurs au niveau des chantiers, puisqu'ils doivent non seulement produire des documents pour leurs propres entreprises, mais aussi s'assurer que les sous-traitants remplissent leurs obligations. Leur travail s'est largement complexifié avec le recours croissant à des sous-traitants étrangers ou à des sous-traitants belges employant eux-mêmes des travailleurs étrangers.

Le rôle des conducteurs dans la gestion quotidienne de la sous-traitance

Face à la généralisation du mode d'organisation par la sous-traitance et de toutes les obligations qui en découlent, les entreprises maîtres d'œuvre font face à une évolution de leurs activités historiques. Les activités de contrôle prennent une place croissante au sein de ces entreprises et cela impacte directement le travail de supervision des conducteurs de chantier. Dans le secteur de la construction, la tradition a nourri une décentralisation du contrôle de la hiérarchie envers les équipes, où le savoir-faire repose avant tout sur des règles tacites de ce que représente un « bon travail » (Strati, 2003). Ces règles tacites reposent elles-mêmes sur des normes professionnelles partagées par les ouvriers qui les entretiennent, car elles renforcent leur légitimité (et leur pouvoir) sur les chantiers de construction (Styhre, 2011). Cette spécificité du contrôle de l'expertise dans la construction rend l'activité de supervision particulièrement complexe, les techniciens et leurs chefs d'équipe étant les seuls, en principe, à maîtriser leurs processus de production (Addis *et al.*, 2016). Dans ce contexte, les garanties concernant la qualité du travail se fondent grandement sur la confiance existant entre les superviseurs (régulièrement incarnés par les conducteurs de chantier) et les équipes (qu'elles soient internes ou externes à l'entreprise), dans une logique de reconnaissance de l'expertise professionnelle et de respect de l'autonomie dans le travail.

La confiance comme mode de contrôle du travail est particulièrement complexe à mettre en œuvre dans le cas du recours à la sous-traitance. Lorsque cette confiance n'est pas établie entre des sous-traitants et des entreprises utilisatrices, il arrive que ces dernières établissent des contrats de sous-traitance (même si de tels contrats ne sont pas rendus obligatoires par la loi). Ces contrats précisent les tâches, les conditions tarifaires, les exigences et les responsabilités de chacun, ou encore le délai imparti pour la réalisation des différentes tâches. Malgré l'existence de tels contrats, les maîtres d'œuvre cherchent généralement à travailler avec des partenaires qu'ils connaissent et avec qui ils ont déjà eu des expériences de

collaboration. Lorsqu'ils se tournent malgré tout vers de nouveaux sous-traitants, par exemple pour accéder à des travailleurs à bas prix, ils prennent un risque, puisqu'ils ne connaissent ni les rendements ni la qualité du travail qui sera presté. En cas de dysfonctionnement ou de manquements de la part de ces sous-traitants, les maîtres d'œuvre pourront faire appel aux dispositions légales contractuelles. Ce mode de contrôle des sous-traitants est assez contraignant, car ces dispositions législatives se prêtent mal à la réalité des chantiers, puisqu'elles tendent à allonger considérablement le délai des projets. Outre ces procédures législatives particulièrement chronophages, Ahlstrand (2022) identifie trois autres stratégies utilisées par les entreprises pour lutter contre les incertitudes et ainsi mieux contrôler le travail des sous-traitants. La première consiste à générer du contrôle en promettant d'autres partenariats aux sous-traitants : c'est le contrôle incitatif. Cela encourage les sous-traitants à produire un travail de qualité, puisqu'ils voudront prouver leur valeur et ainsi renforcer la collaboration afin d'accéder à d'autres projets. La seconde stratégie est la bienveillance, qui repose notamment sur la relation de confiance qui peut se développer avec les sous-traitants. La troisième stratégie consiste à prendre complètement en charge le contrôle journalier des sous-traitants. C'est ce que Ahlstrand (2022) qualifie de « *masked staffing* » (en français « personnel masqué »), où les maîtres d'œuvre supervisent (et contrôlent) le travail des ouvriers sous-traitants comme s'il s'agissait de leurs propres ouvriers. Si cette pratique n'est en principe pas autorisée par la loi (car attribuées à une pratique du courtage illégal de main d'œuvre), elle est régulièrement observée sur les chantiers de construction en Belgique et ailleurs en Europe.

La tension entre autonomie et contrôle lors du recours à la sous-traitance soulève la question complexe de l'autorité réelle exercée par les maîtres d'œuvre sur leurs sous-traitants. Au regard de la loi, aucun lien de subordination hiérarchique n'est censé exister entre les maîtres d'ouvrage et leurs sous-traitants. Dans la réalité, cette contrainte fait l'objet de stratégies de contournement, particulièrement lorsque l'entreprise maître d'œuvre décide de travailler avec des sous-traitants qu'elle connaît peu, où qu'elle utilise seulement dans une logique économique (visant par exemple à accéder à de la main-d'œuvre à bas coût). Dans ces situations, les conducteurs de chantier doivent constamment jongler entre supervision directe et reconnaissance de l'autonomie, dans le but de créer les conditions d'une réalisation optimale du projet en matière de qualité, de sécurité et d'efficacité productive (Deffontaines, 2021). La plupart du temps, les conducteurs acceptent que les ouvriers (qu'ils soient internes ou externes à l'entreprise) gardent la maîtrise sur les processus de travail (Thiel, 2013), ce qui ne supprime pas pour autant les relations hiérarchiques et contractuelles. La contrainte entre autonomie et contrôle est particulièrement difficile à gérer pour les conducteurs dans un secteur où la culture

de l'oralité comme mode de gestion des travailleurs domine, et où l'expertise repose sur des normes professionnelles tacites et peu formalisées (Styhre, 2011). En ce sens, l'autorité du conducteur n'est pas seulement hiérarchique, elle se situe aussi quelque part entre confiance, vigilance et opportunisme (Guffond et Leconte, 2001).

À travers cette revue de la littérature, on constate que le recours à la sous-traitance génère plusieurs contraintes au niveau de la gestion quotidienne des chantiers. Entre la multiplicité des intervenants (qui accroît le risque d'accident), les différents degrés de formalisation des entreprises sous-traitantes (qui augmentent les risques de non-conformité aux législations sociales), et les difficultés à contrôler la qualité du travail (dans un secteur qui fait généralement la part belle à l'autonomie des techniciens), les conducteurs de chantier se retrouvent au centre nombreuses contraintes. Duc (2002) utilise l'expression « d'organisation du travail à prescription floue » pour décrire les processus productifs sur les chantiers, puisqu'il est impossible de tout prévoir et que le travail n'est jamais effectué tel qu'il a été planifié. Pour les conducteurs en charge de veiller à la bonne exécution des chantiers, l'organisation du travail qui découle du modèle économique reposant sur la sous-traitance engendre de nombreuses contradictions, principalement entre conformité et rendement, et entre contrôle et autonomie. En tant que manager de proximité représentant des maîtres d'œuvre sur les chantiers, les conducteurs de chantier sont régulièrement en première ligne de la gestion de ces contradictions, et l'improvisation est au cœur de leur activité.

Selon Guffond et Leconte (2001), l'analyse de la conduite de chantier est un excellent moyen d'étudier les changements organisationnels du secteur de la construction. Ces 20 dernières années, cette fonction a pris une nouvelle dimension, passant d'un rôle de pur responsable technique à un rôle de coordinateur des multiples intervenants durant les différentes phases de l'exécution des chantiers de construction. En s'intéressant aux stratégies mises en place par les conducteurs de chantier pour faire face aux contradictions générées par la sous-traitance, nous verrons comment différentes formes d'arrangement émergent et se stabilisent sur les chantiers de construction. La gestion quotidienne des sous-traitants implique par ailleurs une importante gestion humaine qui fait que les conducteurs ne sont pas seulement les responsables de la supervision de systèmes technique, mais aussi, et surtout les animateurs de systèmes sociaux (Forrierre et al., 2011). En plus de toutes les règles prescrites qui structurent les relations, il doivent composer sur les chantiers avec d'autres types de règles telles que des liens d'allégeances personnelles, des liens de parenté, ou encore des liens ethniques (Jounin, 2006 ; Thiel, 2013). Pour faire fonctionner le chantier de manière optimale, les conducteurs prennent en compte toutes ces dimensions. Ce faisant, il jouent un rôle

déterminant dans la stabilisation des structures de sous-traitance qui gravitent autour de leurs entreprises. En nous intéressant aux effets des activités des conducteurs sur cette structuration, nous proposons une lecture microscopique du mode d'organisation par la sous-traitance dans le secteur de la construction, qui se distingue d'une vision purement économique ou juridique.

Méthodologie : le conducteur au cœur des tensions

Collecte

Les résultats présentés dans ce chapitre sont issus d'une enquête qualitative reposant essentiellement sur des entretiens réalisés auprès de 21 conducteurs de chantier relevant de 15 entreprises différentes. Parmi ces entreprises, 10 sont des entreprises employant plus de 100 ouvriers et réalisant d'importants projets de construction (bâtiment, génie civil, voirie, etc.) partout en Belgique, et mêmes parfois à l'étranger. Nous avons mis l'accent sur ces grandes entreprises, car les projets qu'elles réalisent requièrent régulièrement l'intervention de nombreux sous-traitants lors des différentes phases des chantiers. Au sein de ces entreprises, les conducteurs se voient attribuer un chantier (et parfois plusieurs) et sont régulièrement associés à un gestionnaire de projet pour gérer leur exécution. En fonction des entreprises, tous les conducteurs n'ont pas exactement les mêmes responsabilités. En principe, tous ont la charge de la supervision technique des projets, incluant le contrôle de la qualité, le respect des mesures de sécurité, la coordination du travail des sous-traitants, et la gestion des ouvriers de l'entreprise. Dans la plupart des entreprises, les tâches de coordination comprennent d'autres obligations administratives telles que l'enregistrement des présences sur chantier (réalisé *via* la plateforme en ligne : *checkinetwork*) ou encore la collecte et le stockage de tous les documents relatifs à la conformité des sous-traitants. Les conducteurs sont parfois assistés par du personnel administratif pour réaliser ces tâches, mais ce n'est pas le cas dans toutes les entreprises. Les conducteurs sont également parfois assistés d'un contremaître pour la gestion des équipes internes de l'entreprise et pour la supervision technique quotidienne sur le terrain (mais à nouveau, ce n'est pas toujours le cas).

L'organisation du travail des conducteurs varie également d'une entreprise à l'autre. Alors que certains conducteurs sont basés directement sur les chantiers où ils sont affectés, d'autres disposent de bureaux au siège de l'entreprise et réalisent des « visites » sur leurs différents chantiers. Ces différences entre les conducteurs dépendent de l'organisation de l'entreprise, mais aussi parfois simplement de la taille du chantier en question (certains chantiers requièrent

la présence d'un conducteur à temps plein alors que d'autres non). Lorsque nous avons constitué notre échantillon, nous avons cherché à varier les profils des conducteurs, afin de collecter des expériences variées en lien avec la gestion de la sous-traitance. Pour ce faire, nous avons conduit les entretiens au sein d'entreprises ayant des visions différentes du métier de conducteur. Nous avons également cherché à interroger des conducteurs ayant des profils différents (âge, expérience, origine). Cette stratégie nous a permis de constituer un échantillon de 21 conducteurs âgés de 21 ans à 60 ans, dont l'expérience professionnelle variait entre 6 mois à 35 ans, et dont certains avaient travaillé dans plus de 4 entreprises différentes alors que d'autres n'avaient connu qu'une seule entreprise. Nous avons également rencontré des ex-conducteurs ayant évolué vers d'autres métiers (gestionnaires de projet, indépendants, entrepreneurs, etc.).

Entreprise	Conducteurs	Âge	Expérience(s) professionnelle(s)
General Construction	Aurelio	29	- 5 ans chez General Construction - Démission pour aller travailler dans une plus petite structure
	John	49	- 30 ans d'expérience chez General Construction
Build-up (Colas)	Ben	45	- 15 ans chez Build-up - Ancien conducteur de chantier devenu gestionnaire, puis directeur
	Peter	42	- 6 ans d'expérience chez Build-up
	Fred	34	- 4 ans d'expérience chez Build-up
CleanConstruct	Aurélien	30	- 5 ans d'expérience chez CleanConstruct - Démission pour aller travailler dans une plus petite structure
	Julie	25	- 1 ans d'expérience chez CleanConstruct - Actuellement conductrice, mais évolution progressive vers un poste de gestionnaire
Vision Construction	Luc	28	- 3 ans d'expérience chez Vision Construction

	Marcel	30	- 6 ans d'expérience chez Vision Construction
BtoBuild	Jean	22	- 2 ans d'expérience chez BtoBuild
RoadBuild	Alex	55	- 30 ans d'expérience chez RoadBuild
Promoconstruct	Tom	29	- 4 ans d'expérience chez Promoconstruct
Elec & build	Paul	36	- 6 ans d'expérience chez Elec & build - Expériences dans 3 autres entreprises auparavant
Perfection Construction	Julius	31	- 6 ans d'expérience en tant que conducteurs dans 2 entreprises différents - Actuellement conducteur indépendant
Local Construction	Emile	27	- 2 ans d'expérience chez Local Construction
	Oscar	61	- 38 ans d'expérience chez Local Construction
Constru solution	Richard	29	- 2 ans d'expérience chez Constru Solution
Bati-Regeneration	Nico	25	- Conducteur indépendant
LetsBuild	Léon	24	- 3 ans d'expérience
Bois et Bâtiments	Alec	32	- 8 ans d'expérience chez Bois et Bâtiments
Eco-construct	Tommy	40	- 7 ans d'expérience chez Eco-construct

Tableau 3 : Récapitulatif des entretiens réalisés (conducteurs de chantiers)

Lors des entretiens, nous sommes brièvement revenus sur les parcours professionnels des différents conducteurs (formation, expériences professionnelles, réseau professionnel, aspirations futures) ainsi que sur leurs situations professionnelles actuelles (description de l'entreprise, de leur fonction, du fonctionnement de leurs chantiers, etc.). Nous avons ensuite mis l'accent sur leurs activités quotidiennes de coordination et de supervision, en nous intéressant aux multiples interactions qu'ils entretiennent avec les ouvriers, les clients, la hiérarchie de l'entreprise, et bien sûr les sous-traitants. Les questions avaient pour objectif de comprendre les contraintes quotidiennes engendrées par le mode d'organisation par la sous-

traitance dans leur travail quotidien. Les entretiens ont été ponctués par des observations au cours desquelles nous avons suivi les conducteurs sur différents chantiers. Durant ces observations, nous avons assisté à des scènes de supervision directe des conducteurs envers les ouvriers, mais aussi à différentes réunions de chantier visant à coordonner les interventions des sous-traitants. Cette démarche qualitative nous a permis d'appréhender la sous-traitance au-delà de sa dimension économique, en nous intéressant particulièrement à sa dimension relationnelle. Notre démarche nous a également permis de mettre l'accent sur les matérialités liées au travail des conducteurs, qui reposent sur des formalités légales d'une part (*checkinetwork*, déclaration A1 et Limosa, etc.), et des formalités organisationnelles d'autre part (planning, agenda d'exécution, journal des travaux, etc.) (Guffond et Leconte, 2001).

Analyse

L'analyse proposée dans ce chapitre repose sur un processus de codage en deux phases qui a été conduit sur base de la retranscription intégrale des 21 entretiens. La première phase consistait en un codage ouvert, au cours duquel nous avons mis l'accent sur les contraintes auxquelles font face les conducteurs dans leurs activités quotidiennes (indépendamment du fait que ces contraintes soient ou non liées à la gestion de la sous-traitance). Grâce aux entretiens réalisés avec des conducteurs plus expérimentés, nous avons pu constater que ces contraintes ont grandement évolué au cours de ces dernières années, ce qui a conduit à transformer les activités liées à la fonction de conducteur. Nous rendons compte de ces évolutions dans la première section de la partie dédiée aux résultats. Lors de la seconde phase de codage (dont l'analyse se retrouve dans la seconde section des résultats), nous avons mis l'accent sur la gestion quotidienne des sous-traitants, et plus particulièrement sur la gestion des contraintes identifiées dans la partie théorique de ce chapitre : celle entre conformité (en matière de sécurité au travail et d'obligations administratives découlant des législations sociales) et rendement (respect des délais et des budgets des chantiers), et celle entre supervision directe (contrôle strict du travail) et autonomie (reconnaissance de l'expertise). Pour chacune, nous avons identifié plusieurs stratégies déployées par les conducteurs pour y faire face. Nous avons réalisé que ces stratégies renvoient globalement à deux grandes dimensions qui influencent les activités de supervision des conducteurs : la responsabilité et la confiance. Ces deux dimensions font chacune l'objet des 1^{ère} et 2^{ème} sous-sections dans la seconde section des résultats, dans lesquelles nous présentons quelques exemples de stratégies mobilisées par les conducteurs. À travers ces deux dimensions, on constate que les conducteurs réalisent des arbitrages pour gérer au mieux les contraintes et ainsi permettre

aux chantiers d'être exécutés dans de bonnes conditions. Notre codage a permis de mettre en avant que ces arbitrages varient en fonction de certains facteurs contextuels que nous décrivons dans la 3^{ème} sous-section. Cette dernière section ouvre la voie à une discussion qui porte globalement sur les effets de la régulation managériale dans la structuration des chaînes de sous-traitance que l'on retrouve dans le secteur belge de la construction.

Les conducteurs face aux défis de la sous-traitance

De « chef d'orchestre » à « pompier » : le conducteur à l'interface des tensions

Entamons cette section par une citation provenant d'un des premiers entretiens réalisés avec un conducteur de chantier :

« On est entre le marteau, l'enclume et le forgeron. Le forgeron c'est notre entreprise, le marteau c'est le client, et l'enclume c'est nos sous-traitants. Nous on est au milieu et on se fait constamment taper par les trois en même temps » (Aurelien, Conducteur chez CleanConstruct).

Ce type d'analogie était fréquent lorsque les conducteurs de chantier nous décrivaient leur quotidien. Selon les plus anciens conducteurs rencontrés, le rôle autrefois très valorisé de « chef d'orchestre du chantier », axé sur la résolution de problèmes techniques (et reposant sur l'expérience et l'expertise technique) s'est progressivement transformé, soit au mieux en un rôle de « pompier » ou « d'éponge » de chantiers, soit au pire en un rôle de « poubelle de chantiers » (toutes les expressions en italique et entre guillemets sont des termes émiques). Selon ces conducteurs, plusieurs raisons expliquent cette évolution du métier: la concurrence qui pousse les entreprises à exiger des rendements toujours supérieurs, la multiplication de formalités administratives lourdes et chronophages (liées notamment à l'utilisation de sous-traitants étrangers), ou encore la difficulté de mettre la main sur des travailleurs qualifiés et expérimentés dans un contexte de pénurie. Ce contexte place les conducteurs dans une situation complexe où ils doivent atteindre des objectifs de rendement toujours plus élevés, avec des ressources (humaines) pas toujours adaptées (personnel externe difficile à superviser, manque de compétences en interne, difficultés pour trouver des nouveaux sous-traitants, etc.). Les conducteurs sont également régulièrement en première ligne des mécontentements et autres remarques en provenance des clients. Dans ce contexte particulier, ils sont régulièrement tirillés entre des demandes contradictoires provenant des différents acteurs qu'ils côtoient au quotidien (employeurs, ouvriers, sous-traitants, clients, etc.).

En tant qu'employés des entreprises maîtres d'œuvre, l'objectif primordial des conducteurs est d'atteindre les rendements productifs fixés par leurs entreprises. Dans certaines entreprises, l'atteinte de ces objectifs se matérialise par des réunions récurrentes à l'occasion desquelles les conducteurs « *présentent leurs chiffres* » et sont évalués par leurs directions :

« Tous les trois mois, on doit passer devant les comptables de l'entreprise pour défendre nos comptes de chantier. On a coutume de dire que c'est la signature du CDD [contrat à durée déterminée] de trois mois. On en rigole entre nous, mais ce n'est jamais une partie de plaisir, on a beaucoup de pression » (Aurélien, conducteur chez CleanConstruct).

Dans le travail quotidien des conducteurs, deux types d'obligations entrent régulièrement en confrontation avec cet objectif de rentabilité : les procédures de sécurité et les procédures administratives liées à la gestion quotidienne des travailleurs. Même si tous les conducteurs reconnaissent que la plupart des procédures de sécurité sont importantes, ils s'accordent également sur le fait que ces procédures s'opposent régulièrement à l'atteinte des objectifs de rendement. Les conducteurs se retrouvent alors régulièrement face à un dilemme entre un respect strict des procédures et la tolérance de certains écarts permettant d'améliorer les rendements de leurs chantiers. Cette contrainte est renforcée par le fait que la responsabilité pénale des conducteurs peut-être engagée en cas d'accident de travail :

« Quand tu es conducteur et qu'il y a un accident, tu es toujours la première personne pointée du doigt. Tu dois être en mesure de prouver que tu as tout fait pour que ça n'arrive pas. Le rapport à la sécurité a complètement changé et est devenu très accablant pour les conducteurs » (Marcel, conducteur chez Vision Construction).

Le dilemme entre le respect strict des mesures de sécurité et l'atteinte des rendements productifs est renforcé dans le contexte du recours à la sous-traitance. Pour faire respecter les procédures de sécurité au personnel de leurs entreprises, les conducteurs se reposent sur leur autorité hiérarchique, ce qui permet leur d'imposer des mesures dans le cadre de la relation de subordination. Il est par contre beaucoup plus difficile pour les conducteurs d'imposer des mesures de sécurité aux sous-traitants, puisqu'ils n'ont en principe pas d'autorité sur ces derniers. Certains conducteurs s'engagent alors dans des stratégies visant à transférer leur propre responsabilité ainsi que celle de leurs entreprises en cas d'accident. Nous reviendrons sur ces différentes stratégies dans les sections suivantes.

Sur les chantiers de construction, les conducteurs sont également tenus de réaliser un ensemble de tâches administratives liées à la gestion de la main d'œuvre, au suivi de l'exécution du chantier, ou encore en lien avec la facturation des fournisseurs et des sous-traitants. Selon les conducteurs, ce travail administratif occupe une place croissante dans leurs activités quotidiennes. La complexité liée à l'internationalisation des structures de sous-

traitance a considérablement alourdi ce travail administratif. Une anecdote provenant d'un conducteur de l'entreprise Général Construction est particulièrement éclairante sur ce point. Pour réaliser les chapes en béton et les carrelages sur un chantier, l'entreprise Génération Construction sous-traite le lot à l'entreprise belge « BeauCarreau ». Au début des travaux, le conducteur de Génération Construction réalise que le travail a été fragmenté et qu'il a été sous-traité par l'entreprise BeauCarreau à quatre entreprises différentes, dont deux sont polonaises. Une de ces deux entreprises polonaises est une petite entreprise composée de dix travailleurs détachés en Belgique, et l'autre est une structure composée de six indépendants opérant sous le statut d'associés actifs. En principe, l'entreprise Génération Construction a délégué la responsabilité de l'exécution à l'entreprise BeauCarreau. Le problème est que le conducteur de chantier de chez BeauCarreau est peu présent sur le chantier et n'effectue donc pas de contrôle régulier de ses sous-traitants. L'entreprise General Construction étant particulièrement attentive à son image, elle veut connaître le statut de tous les travailleurs opérant sur son chantier, afin d'éviter d'être sanctionnée en cas de visite de l'inspection du travail. Par ailleurs, l'entreprise General Construction est particulièrement en retard sur ce projet, et elle risque de s'exposer à des amendes pour retard si elle tente de négocier à nouveau avec l'entreprise BeauCarreau pour avoir un contrôle plus strict des sous-traitants. Face à cette situation, elle décide de veiller elle-même à leur conformité, ce qui implique un important travail administratif pour le conducteur de ce chantier :

« Mon entreprise exige que nous suivions tout l'arbre de sous-traitance. Mon entreprise interdit en principe le troisième niveau. Mais dans la réalité, on a souvent des gens qui arrivent et qui viennent d'autres sociétés [que celles avec lesquelles des contrats sont établis]. Là je demande automatiquement la carte d'identité. Si ce sont des étrangers, il faut identifier la société. Ensuite je demande le numéro de TVA et j'appelle le patron. Je lui demande les documents en fonction des statuts de ses travailleurs. Si ce sont des associés actifs par exemple, je demande le livre des parts de la société, leur assurance, et une preuve d'attestation à une caisse de sécurité sociale. Je collecte les documents et je classe tout ça. Comme ça je peux présenter ma farde en cas de contrôle. Parfois je fais ça de 7h à 12h le lundi pour accueillir tout le monde. Tout ça prend énormément de temps quand tu veux connaître tout jusqu'en bas » (Aurélio, Conducteur chez General Construction).

Lors de cet entretien, Aurélio nous a confié qu'il avait été jusqu'à configurer des « messages types » (email et SMS) qu'il envoie systématiquement aux sous-traitants étrangers présents sur ses chantiers afin qu'ils lui transmettent tous les documents nécessaires pour la conformité administrative du chantier (voir figure 8). On constate à travers le cas d'Aurélio que le respect de toutes les législations sociales sur les chantiers se traduit par de nombreuses tâches administratives particulièrement chronophages pour les conducteurs. Ces tâches ont été qualifiées de « parasites » par de nombreux conducteurs, car elles limitent le temps que ces

derniers dédient aux tâches proprement liées à l'exécution du chantier. Comme dans le cas de la sécurité, les conducteurs se retrouvent dans une situation où le respect strict des législations sociales empiète sur l'atteinte de leurs objectifs de rendement.

RE: Mes recherches sur le secteur de la constructions

Objet : RE: Mes recherches sur le secteur de la constructions

📎 2 pièces jointes

À : Simon Wuidar <simon.wuidar@uliege.be>

Simon,

Voici déjà le mail tout fait pour les ST (point main d'œuvre ST et travailleurs détachés) que j'ai l'habitude d'envoyer:

« Concernant les ST, il faut bien anticiper les formalités administratives qui sont liées à leur emploi, et ce, plusieurs jours avant l'arrivée des hommes sur le chantier. Il faut demander la déclaration de chacun de vos ST à notre secrétariat, via l'adresse : sbl@galere.be (en mentionnant de quelle société ils sont les sous-traitants) Ensuite, quel sera le statut des hommes employés ?

- Salariés ?
- Indépendants (avec aidants ?)
- Associés actifs ?
- Travailleurs étrangers détachés ? »

Voici les documents à fournir en fonction de leur statut :

- Salarié = demander la déclaration de la société sur le chantier via le N° de TVA + pointer les hommes au check-in at work.
- Indépendant = demander la déclaration de la société sur le chantier via le N° de TVA + fournir une attestation d'affiliation récente (moins de 3 mois) à une caisse sociale + pointer l'indépendant au check-in at work.
- Indépendant aidant = demander la déclaration de la société (de l'indépendant aidé) sur le chantier via le N° de TVA + fournir une attestation d'affiliation à une caisse sociale récente (moins de 3 mois) + fournir une déclaration qui atteste que la personne est bien "aidante", pour l'indépendant aidé.
- Associé actif = demander la déclaration de la société sur le chantier via le N° de TVA + fournir une copie du livre des parts de la société, prouvant l'association des personnes à cette société + attestation d'affiliation récente (moins de 3 mois) à une caisse sociale (mentionnant le nom de la société) + pointer les hommes au check-in at work.
- Travailleur détaché = demander la déclaration de la société sur le chantier via le N° de TVA + fournir le document de détachement A1 (mentionnant notamment : date couvrant la période actuelle, adresse belge pour le détachement, cachet/signature de la commune qui le délivre) + le document Limosa L1 (Date valide et comprise dans les dates du A1, nom du client belge correct, adresse exacte du chantier) + pointer les hommes au check-in at work.

Attention à la durée de vie des documents fourni, ils sont souvent à renouveler lorsque la période de présence sur le chantier est grande, ou plus longue que prévue.

Dans tous les cas, il faudra préalablement envoyer les coordonnées des sociétés pour déclaration à notre secrétariat (vérification de non dettes sociales et fiscales des ST).

Une fois le feu vert reçu du secrétariat, faire parvenir au conducteur du chantier, les documents demandés ci-dessus, le plus rapidement possible et de toute façon avant le démarrage des activités sur le chantier.

Si tout est ok, au moment de l'arrivée des hommes sur le chantier, se présenter au bureau du conducteur et fournir les cartes d'identités des personnes réellement présentes, pour copie.

En ce qui concerne maintenant le pointage des hommes au check-in at work, voici les différentes possibilités :

- Pointage via internet sur le site du check-in at work (nécessite le numéro de référence du chantier)
- Pointage via construbadge (2019) sur le chantier, directement à la badgeuse
- Pointage via QR code du document Limosa
- Pointage via un QR code réalisé sur le chantier

Attention, le pointage via le code barre de la carte d'identité ne fonctionne pas sur nos badgeuses.

Cela peut paraître lourd comme procédure administrative, mais nous interdirons obligatoirement l'accès chantier au personnel qui ne fournira pas les documents demandés.

Je précise aussi, qu'il n'est question dans ce texte que de rappeler les conditions générales et particulières de sous-traitance qui font partie du contrat qui nous lie et qui sont retranscrites ici pour plus de facilité. »

Figure 5 : Message type envoyé par un conducteur à ses sous-traitants

Suite au stress généré par ce jeu d'équilibriste entre rendement et conformité, certains conducteurs craquent. Ce fut le cas d'Aurélio, qui après quatre années à réaliser un nombre toujours plus important de « *tâches parasites* » liées à la gestion de la sous-traitance, a décidé de quitter l'entreprise Général construction pour aller travailler avec un ami entrepreneur, dans une structure beaucoup plus petite n'imposant pas autant de contraintes administratives. En quittant General Construction, Aurélio a listé toutes les tâches qu'il réalisait (selon leur importance) en lien avec sa fonction de conducteur (voir figure 9 pour un extrait de cette liste). Certaines entreprises s'adaptent à l'inflation des tâches administratives en engageant du personnel administratif, soit dévolu à un chantier particulier, soit dévolu à l'assistance de plusieurs conducteurs de l'entreprise. Dans d'autres entreprises, les conducteurs ne s'embarrassent simplement pas de toutes ces procédures administratives et acceptent le risque lié à la non-conformité. L'extrait suivant illustre ce dernier point avec l'exemple de la déclaration obligatoire des présences des ouvriers sur chantier :

« Administrativement, on est rarement en ordre. Pour nous le checkingatwork, c'est trop compliqué à gérer. Je trouve que c'est très mal fait. C'est trop complexe. Quand je dis à mon sous-traitant qu'il doit déclarer ses hommes, il me faut deux heures pour aller vérifier qu'ils sont bien déclarés. Et s'ils ne sont pas déclarés, je n'ai pas de moyen d'action pour le faire. En plus si je les renvoie chez eux, mon chantier n'avance pas. Le moyen n'est pas bon, ce n'est pas adéquat » (Aurélien, Conducteur chez CleanConstruct).

Dans cette entreprise, le non-respect de l'obligation liée à la déclaration journalière des ouvriers est systématique. Dans d'autres entreprises, le respect de ces obligations est beaucoup plus présent et fait l'objet de procédures. Cela s'explique par la crainte de ces entreprises d'être contrôlée par l'inspection du travail, et plus largement par leur volonté de garder une bonne réputation au sein du secteur. Dans ces entreprises, la crainte du contrôle est fortement intériorisée par les conducteurs, même chez ceux n'ayant jamais expérimenté personnellement un contrôle. On constate le rôle de « chef d'orchestre » visant à coordonner la réalisation technique d'un ouvrage se déplace progressivement vers un rôle d'exécutant administratif. Selon ces conducteurs, ils jouent même de plus en plus un rôle de « gendarme » sur les chantiers, sans pour autant être formés pour ce rôle :

« En fonction de la situation, on doit collecter certains documents. Et surtout vérifier les péremptions. Et après on met les gens dehors s'ils n'actualisent pas. Il y a en a qui on peut faire confiance, on sait qu'on aura le papier. Mais avec certains autres, c'est plus compliqué. On a aussi un rôle de gendarme. Ce n'est pas notre formation. Mais si tu veux être gentil, c'est toi qui te fais avoir. On doit être dur ». (Marcel, Conducteur chez Vision Construction)

Face aux contraintes générées par la gestion des sous-traitants, les conducteurs recourent à des stratégies visant à maintenir un bon niveau de rendement tout en prévenant les risques générés par la sous-traitance. Dans les sections qui suivent, nous proposons de présenter quelques-unes de ces stratégies, notamment grâce à des anecdotes et autres exemples de situations concrètes racontées (ou observées) lors de nos échanges avec les conducteurs.

Énoncé de la tâche	Tâches du conducteur de chantier			Commentaires
	Principales	Secondaires	Parasites	
Administratif liés aux ST belges ou étrangers			x	Soutien administratif en première ligne
Vérification de la déclaration de la société (au bon endroit)			x	Soutien administratif en relation avec sec. ST et SE GAL
Réclamation des status des ouvriers + documents s'y rapportant			x	Soutien administratif + faire le point au conducteur
Suivi des dossiers par ST + réclamations des manquements au quotidien			x	Soutien administratif + faire le point au conducteur
Contrôler la validité des documents reçus + réclamer les mises à jour en cas de péremption			x	Soutien administratif + faire le point au conducteur
Contrôler le checkin at work, procéder aux réclamations pour lever les remarques			x	Soutien administratif + faire le point au conducteur
Accueil des ST lors de leur 1er jour (brochure accueil)		x	x	Soutien administratif + appui conducteur si besoin
Explication aux ST sur le pointage et les feuilles de présence			x	Soutien administratif
Comparaison feuille de présence et checkin + lever incohérences			x	Soutien administratif
Contrôler la présence réelle sur site + signaler les sous effectifs anormaux sur site		x		Personne de terrain relaye vers conducteur
Réalisation des badges d'accès au chantier (badgeuse)			x	Soutien administratif

Figure 6 : Les tâches administratives relatives à la sous-traitance classée par ordre d'importance par un conducteur de chantier

Gérer les sous-traitants : un calcul de risque permanent

Le transfert de responsabilité vécu par les conducteurs

Comme nous l'avons vu dans la revue de littérature, la sous-traitance est régulièrement présentée comme un moyen pour les entreprises maîtres d'œuvre de mobiliser de la main-d'œuvre sans assumer les responsabilités liées à leurs obligations d'employeur. La question que nous adressons dans cette section est de savoir comment ce processus de déresponsabilisation se traduit sur le terrain. L'instrument principal de ce transfert de responsabilité des entreprises maîtres d'œuvre vers leurs sous-traitants est le contrat de sous-traitance. En ce qui concerne les aspects relatifs à la sécurité, ces contrats visent à exonérer au maximum l'entreprise de ses responsabilités en cas d'accident. Ces contrats sont régulièrement assortis de fiches de consignes que chaque ouvrier sous-traitant signe en entrant sur le chantier (lors d'un moment d'accueil organisé par les conducteurs). Ces fiches précisent par exemple que tous les travailleurs s'engagent à utiliser les moyens de sécurité mis à leur disposition sur le chantier. Certaines entreprises vont jusqu'à mettre en place des systèmes d'amendes visant à sanctionner les sous-traitants qui ne respectent pas leurs engagements (en matière de sécurité, de délais, etc.). Il s'agit du processus de « déresponsabilisation » le plus classique, largement décrit dans la littérature. Dans ce

contexte, les conducteurs sont garants de la bonne exécution des contrats sur le terrain, comme l'illustre cet extrait :

« Lorsque l'on travaille avec des sous-traitants, on a nos contrats. Il y a un prix, un bordereau, et surtout des conditions. On veille à la bonne exécution des contrats. Je n'ai jamais lu nos contrats, mais je sais qu'ils ne sont pas à l'avantage de sous-traitants. Il y a beaucoup de sous-traitants qui n'acceptent pas de signer nos contrats. Ils disent qu'on ne privilégie que nous et qu'ils n'ont aucun privilège. Certains nous disent même : 'si on signe ça, on va droit dans le mur'. Ceux qui sont malins et qui lisent les contrats ne les signent pas. Mais ceux qu'on connaît, ils signent, car ils savent que si il y a un problème, il n'y aura pas de problème, on s'arrangera toujours à l'amiable entre eux et moi » (Émile, conducteur chez Local Construction).

Cet extrait montre qu'au-delà de ce que prévoient les contrats de sous-traitance, certains conducteurs privilégient une gestion quotidienne « à l'amiable », qui facilite bien souvent la résolution des conflits au niveau des chantiers. Lorsque ces arrangements à l'amiable ne fonctionnent pas, les contrats offrent la possibilité de se retourner vers des procédures légales plus classiques, telles que les mises en demeure. Dans les entreprises où l'usage des contrats de sous-traitance n'est pas systématisé (et même dans certaines où il l'est), nous avons observé que les conducteurs mobilisent d'autres stratégies visant par exemple à se « couvrir » personnellement en cas d'accident. Certains conducteurs prennent des photos des sous-traitants ne respectant pas les mesures de sécurité. De cette manière, en cas d'inspection réalisée à la suite d'un accident, les conducteurs peuvent facilement prouver qu'ils ont demandé aux sous-traitants de mettre en œuvre certaines mesures (documents signés par les sous-traitants), mais que ces dernières n'ont pas été respectées :

« En tant que conducteur, on vit avec une épée de Damoclès au-dessus de la tête par rapport à la sécurité. [...] Vu que ma responsabilité pénale peut être engagée, je prends toujours des photos pour me couvrir. Si un sous-traitant n'applique pas les consignes de sécurité, je le prends toujours en photo pour me couvrir » (Marcel, Conducteur chez Vision Construction).

Cette anecdote montre à quel point dans les structures de sous-traitance, la question de la responsabilité en matière de sécurité passe parfois avant celle de la mise en place des dispositifs visant à limiter réellement les risques d'accident. Le non-respect des mesures de sécurité par certains sous-traitants est récurrent et est renforcé par l'absence de leur hiérarchie sur les chantiers. Le cas des entreprises de nettoyage nous a été relayé à plusieurs reprises. Lorsque ces entreprises interviennent en tant que sous-traitantes sur des chantiers, elles ont pour habitude de mettre à disposition des ouvriers sans chefs d'équipe. Selon les conducteurs, le problème de ces ouvriers est qu'ils sont souvent peu qualifiés, peu autonomes, et par conséquent relativement dangereux sur les chantiers. Ils requièrent une attention constante, non seulement pour les occuper, mais aussi pour s'assurer qu'ils effectuent leur travail en

sécurité. Avec ce type de sous-traitants, deux attitudes ont été observées chez les conducteurs : soit ces derniers cherchent à se déresponsabiliser le plus possible vis-à-vis de ces travailleurs, soit ils les soumettent à un contrôle strict afin de minimiser les risques liés à leur présence. Nous verrons dans la section suivante que l'attitude des conducteurs n'est pas du tout la même lorsqu'ils ont affaire à des sous-traitants plus qualifiés.

Cette section montre que les inspecteurs sont régulièrement amenés à composer avec deux formes de responsabilité qui entrent régulièrement en conflit : une responsabilité de nature productive (liée à la réalisation concrète de l'ouvrage: respect de standard de qualité, respect des délais, etc.) et une responsabilité de nature administrative (liées plutôt aux conditions de réalisation de l'ouvrage : respect de mesures de sécurité, application de toutes les obligations administratives provenant des législations sociales, etc.). En fonction de la forme de responsabilité que les conducteurs privilégient, ils recourent à différentes stratégies (arrangements à l'amiable, déresponsabilisation, etc.) afin de permettre au chantier de fonctionner dans les meilleures conditions, et surtout d'atteindre les objectifs de rentabilité fixés par leurs entreprises.

La confiance sur les chantiers, une affaire de reconnaissance et d'expertise

La supervision quotidienne des sous-traitants se fait par l'intermédiaire d'échanges réguliers avec les chefs d'équipe des sous-traitants, voir directement avec les ouvriers lorsqu'ils travaillent sans chefs d'équipe. Pour réaliser ces contrôles, et il crucial pour les conducteurs de construire de bonnes relations avec les sous-traitants :

« Maximiser les rendements, c'est bien. Mais le contrôle, c'est avant tout une gestion sociale. Il ne faut pas rendre les gars fous, sinon ils ne voudront plus travailler avec toi. Si tu contrôles trop, tu seras pointé du doigt comme l'emmerdeur, qu'il s'agisse de tes hommes ou des sous-traitants. Dans les grandes entreprises comme la nôtre, c'est difficile à gérer, car les relations ne sont pas très humaines. Tu ne crées pas de vraies relations de confiance quand tu es constamment dans du contrôle strict. C'est très difficile de fidéliser les sous-traitants dans ce contexte » (Aurelio, Conducteur chez General Construction).

Cet extrait montre que le contrôle qui est réalisé par les conducteurs est une activité ayant une forte dimension sociale. Selon les conducteurs rencontrés, les bonnes relations avec les sous-traitants permettent de faire avancer un chantier, alors que la menace d'une éventuelle sanction économique est parfois contre-productive. La création de ces bonnes relations passe par la mise en place de partenariats vertueux avec certains sous-traitants. En tant que point de contact permanent entre les sous-traitants et l'entreprise contractante, les conducteurs jouent un rôle central dans l'établissement et le maintien de ces partenariats. En réalisant quotidiennement des arbitrages entre les risques liés aux non-conformités et l'atteinte des

rendements productifs des projets, les conducteurs imposent un contrôle plus ou moins strict aux sous-traitants, qui affecte la qualité de la relation qui se développe entre l'entreprise maître d'œuvre et ces sous-traitants.

Les conducteurs adaptent leur gestion à la perception qu'ils ont du niveau de compétence de leurs sous-traitants. Plus ces derniers semblent compétents, et moins les conducteurs vont chercher à contrôler leurs processus de travail et/ou à leur imposer un contrôle strict. Il peut même arriver que les conducteurs décident sciemment de transgresser certaines obligations administratives s'ils sont convaincus de l'expertise de leurs sous-traitants. Une anecdote provenant d'un conducteur de l'entreprise Vision Construction est illustrative de ce point. Cette entreprise travaille sur plusieurs sites où les clients ont un haut niveau d'exigence en matière de sécurité. Ce haut niveau d'exigence se traduit par la mise en place d'un test de sécurité à l'entrée pour tous les nouveaux travailleurs intervenant sur ce chantier. L'entreprise Vision Construction, pour les travaux de ferrailage, fait appel à des sous-traitants étrangers par l'intermédiaire d'une entreprise belge (il s'agit pour la plupart de ferrailleurs expérimentés avec lesquels l'entreprise Vision Construction à l'habitude de travailler). Les travailleurs en question sont majoritairement slovènes et ne parlent pas le français. Le test de sécurité qu'ils sont censés réaliser pour accéder au chantier est en français et est donc incompréhensible par une grande majorité de ces travailleurs. Voici comment Luc (conducteur chez Vision construction) contourne ce problème :

« Pour entrer sur ce site, il y a un test de sécurité. Mais les tests sont en français. Donc avec les Slovènes, pas besoin d'être visionnaire pour savoir que ce ne sont pas eux qui ont passé les tests. Je passe le test pour eux. Je les fais rentrer comme visiteur, je vais jusqu'au chantier, je prends le PC et je fais 10 fois l'examen à la suite. C'est ridicule, mais je le fais. Et après ça n'empêche pas de répéter 50 fois au chef d'équipe ce qu'il peut faire et ce qu'il ne peut pas faire. Je connais cette équipe, je sais qu'ils maîtrisent leur sujet et qu'ils vont travailler dans de bonnes conditions. » (Luc, conducteur chez Vision Construction).

Cet extrait montre qu'au-delà du « façadisme » visant à montrer aux clients (et éventuellement à des inspecteurs) que les sous-traitants respectent les mesures de sécurité, la gestion quotidienne repose sur d'autres types de relations qui se développent entre les conducteurs et certains sous-traitants. Alors que les conducteurs appliquent une approche stricte visant à se déresponsabiliser envers certains sous-traitants (tels que les ouvriers mis à disposition par des agences de nettoyage), ils sont prêts à en couvrir d'autres et même à orchestrer certaines transgressions. C'est principalement la perception qu'ont les conducteurs des compétences et de l'expertise desdits sous-traitants qui conditionne de telles différences. Plus les sous-traitants paraissent compétents, et moins les conducteurs vont chercher à contrôler strictement leurs

processus de production (même s'ils s'écartent des normes de sécurité imposées par leurs entreprises ou par les clients). Il s'établit une sorte de confiance qui repose sur la reconnaissance de l'expertise.

Comme cela a été expliqué dans la partie théorique de ce chapitre, le contrôle du « bon travail » est une tâche particulièrement complexe sur les chantiers de construction. En cas de problème de qualité constaté à l'occasion de leurs contrôles, il arrive que le conducteur exige que le travail soit réalisé à nouveau : si le travail n'est pas réalisé conformément aux attentes, l'entreprise maître d'œuvre ne paie pas les sous-traitants. Cet exemple montre que la domination économique relative à la sous-traitance est bien présente dans la gestion quotidienne des conducteurs de chantier. Elle agit comme une ressource permettant aux conducteurs de négocier au quotidien la qualité du travail presté. Outre le contrôle de la qualité, les conducteurs sont aussi chargés de veiller à ce que les sous-traitants exécutent les travaux dans les temps (afin d'optimiser la coordination et la succession des activités entre les différents sous-traitants), et surtout sans dépasser le budget initialement prévu (c'est-à-dire sans recevoir de factures de suppléments). Pour s'assurer que ces deux objectifs se réalisent, les conducteurs vérifient régulièrement que le nombre d'hommes prévu dans l'offre du sous-traitant soit bien alloué chaque jour au projet, ou encore que le nombre d'heures de travail déclarées par le sous-traitant correspond bien à ce qui a été effectivement presté :

« On doit beaucoup vérifier les problématiques de sous-effectif avec nos sous-traitants. On doit constamment vérifier. Parfois certains hommes se déclarent dans le checking, mais ils ne sont pas là physiquement. Si tu n'es pas attentif, tu risques de payer des heures non prestées. C'est très fatigant. Du coup on doit être sur le terrain. Il faut constamment mettre la pression aux sous-traitants, sinon ils avancent sur d'autres chantiers, mais pas sur le tien » (Émile, conducteur chez Local Construction).

Les conducteurs jouent notamment un rôle pour évaluer la charge de travail des sous-traitants avant de leur confier un nouveau projet. Bien souvent, les sous-traitants ont tendance à accepter de nouveaux projets alors qu'ils ne disposent pas des ressources pour les assumer en tenant les délais. Les conducteurs étant en relation au jour le jour avec les sous-traitants, ils peuvent plus facilement évaluer leur charge de travail et leurs capacités. Les conducteurs sont aussi régulièrement amenés à gérer des tensions entre les sous-traitants. Le monde de la construction étant plutôt petit et très régional, les sous-traitants se connaissent entre eux et savent en général quand ils ne sont pas utilisés par les maîtres d'œuvre. Cela peut amener des tensions, que les conducteurs doivent parfois gérer au niveau du terrain, par exemple en justifiant les choix de leur entreprise. Par ailleurs, pour de nombreux corps de métier, la pénurie est telle que les sous-traitants ont acquis un important pouvoir sur le marché et qu'ils

n'hésitent pas à quitter un projet si les termes de la relation ne leur conviennent pas. Pour ces aspects plus humains, la domination financière n'est pas suffisante pour garantir la continuité d'une relation de sous-traitance. Dans ce contexte, les conducteurs ne jouent pas seulement un rôle de contrôleur, ils jouent aussi un rôle plus social visant à entretenir la relation afin de générer des partenariats sur le long terme avec les « bons sous-traitants ». Pour ce faire, ils usent de compétences humaines qui ont peu à voir avec les compétences techniques :

« L'avantage de travailler avec des gens que tu connais et que tu as fidélisés, c'est qu'ils essayent de faire plaisir. Ma technique c'est de les prendre comme mes amis, je leur offre le café le matin, à midi aussi ; je veux qu'ils aient envie de travailler avec moi. Il faut leur montrer du respect »
(Émile, conducteur chez Local Construction)

Pour créer ces relations « quasi amicales », plusieurs conducteurs nous ont expliqué que l'humour, entre autres, jouait un rôle déterminant sur les chantiers :

« J'ai un sous-traitant avec qui personne chez nous ne s'entend. C'est un maçon qui a beaucoup d'exigences. Il veut par exemple qu'on lui monte les blocs parce qu'il a mal au genou. Je rigole souvent avec lui en lui disant que je vais lui monter... Et finalement il les monte tout seul. Grâce à ça on développe une relation de « fausse-amitié », ce n'est pas une vraie amitié, mais ça nous permet de nous entendre. Grâce à ça il fait des choses qu'il n'aurait pas faites et surtout il revient sur tous mes chantiers ». (Richard, Conducteur chez Constru Solution)

Grâce aux relations quasi amicales qu'ils développent avec certains sous-traitants, les conducteurs jouent un rôle déterminant dans la construction et la préservation des collaborations. Les conducteurs aiment quand les équipes présentes sur le chantier ont un responsable, avec qui ils peuvent communiquer régulièrement et qui joue véritablement un rôle de relais entre le maître d'œuvre et les hommes. Dans le cas du recours à la sous-traitance étrangère, certains conducteurs nous ont fait part de leurs difficultés à communiquer avec les équipes sur chantier³⁰. Néanmoins, il arrive aussi qu'une relation de confiance particulièrement forte s'établisse avec certains chefs d'équipe étrangers, comme l'illustre cet extrait :

« Dans les chefs d'équipe étrangers, il a vraiment des cracs. Ce sont des cracs dans leur gestion d'équipe, dans leurs connaissances techniques et dans la combinaison d'informations. Quand tu en a un, il y a une sorte de transfert des tâches et des responsabilités du conducteur vers le chef d'équipe. Il n'y en a pas beaucoup, mais quand on les a on est super content... On essaye d'avoir ceux-là en particulier. Ils deviennent un peu les contremaîtres de ton chantier. Ils ont beaucoup

³⁰ De manière générale, la plupart des conducteurs rencontrés étaient assez critiques vis-à-vis des sous-traitants étrangers chargés du parachèvement et autres techniques spéciales (contrairement à ceux actifs dans le gros-œuvre). Dans ces corps de métiers, il est courant d'avoir des petites équipes où personne ne parle français, et dans ce cas la communication devient particulièrement problématique, ce qui nuit souvent à la qualité du travail.

de connaissances, d'expérience et tout le monde les écoute. Les hommes de notre entreprise n'écoutent pas comme ça. J'ai fait 4 chantiers avec des chefs d'équipe comme ça et à chaque fois c'était top, les chantiers allaient même plus vite que prévu. Ça, c'est le bon côté de la sous-traitance. » (Aurelio, Conducteur chez General Construction).

Cet extrait montre que dans certains cas, un véritable transfert de compétences s'opère du conducteur vers le chef d'équipe sous-traitant. Régulièrement, les conducteurs sont amenés à faire des arbitrages relatifs à l'affectation de leur main-d'œuvre interne et de la main-d'œuvre sous-traitante. Ces arbitrages ont notamment lieu lorsque l'entreprise recourt à des sous-traitants étrangers. Bien souvent, les étrangers sont utilisés par les entreprises maîtres d'œuvre pour leur vitesse d'exécution plutôt que pour leur prix. Généralement, les sous-traitants étrangers qui se retrouvent sur les projets de construction remettent des prix pour des quantités à réaliser : autant de mètres cubes de béton, autant de mètres carrés de paillasse (pour le ferrailage), autant de mètres carrés de peinture, etc. Dans un tel contexte, ces sous-traitants ont intérêt à effectuer rapidement leur mission afin de passer au plus vite sur un autre chantier. Constatant leur efficacité, les conducteurs sont parfois tentés de privilégier les sous-traitants étrangers au détriment de leurs sous-traitants belges (voir même de leurs équipes en interne), particulièrement lorsque certains projets prennent du retard :

« Parfois j'ai 5 équipes sur un chantier, 4 belges et 1 portugaise. Souvent quand je dois en retirer une, je n'ai pas envie de retirer les Portugais, car je sais qu'ils vont partir sur un autre chantier et que je ne les reverrai plus jamais. Je préfère retirer une des Belges. Il faut être stratégique, car si le portugais part, je ne le vois plus pendant 3 ans peut-être. Et je sais au fond de moi que c'est eux qui font le plus avancer le chantier » (Luc, conducteur chez Vision Construction).

Cette efficience accrue de certaines équipes étrangères pousse parfois les conducteurs à fermer les yeux sur certaines de leurs pratiques, telles que le travail le week-end ou les jours fériés (ce qui est une pratique interdite sur de nombreux chantiers). Il arrive même que certains conducteurs utilisent les équipes étrangères à des fins privées pour réaliser des travaux personnels. La capacité de rendements des équipes étrangères devient parfois un élément amenant les conducteurs à fermer les yeux sur certaines infractions aux législations sociales. Cet extrait montre que les conducteurs jouent un rôle important dans le maintien des collaborations avec les sous-traitants, mais aussi dans les choix qui sont réalisés par les entreprises maîtres d'œuvre de travailler ou non avec certains sous-traitants.

Tout au long de cette section, nous avons vu que les conducteurs jouent un rôle important dans l'établissement des relations de confiance avec les sous-traitants. Pour ce faire, ils doivent opter pour le bon dosage entre supervision directe et respect de l'autonomie, au risque de perdre les sous-traitants à cause d'un modèle de collaboration trop contraignant pour ces

derniers. Le problème qui se pose pour de nombreux conducteurs est que dans un contexte de généralisation du recours à des sous-traitants étrangers pour faire baisser les prix, ces derniers sont de moins en moins structurés et informés des formalités applicables en Belgique. Dans certains cas, ils sont également moins au fait des techniques de construction utilisées sur les chantiers belges. Ces réalités produisent des risques en matière de sécurité, mais aussi en matière de qualité du travail fourni. La barrière de la langue et les différences culturelles avec certains sous-traitants étrangers rendent également les collaborations particulièrement complexes. Alors que pour les directions, c'est généralement le prix qui motive le choix des sous-traitants, pour les conducteurs, c'est plutôt la confiance qui prédomine, car elle est synonyme de plus d'efficacité lors de l'exécution. Indépendamment de leur origine (belges ou étrangers), cette section montre que les conducteurs cataloguent les sous-traitants et adaptent leur gestion quotidienne en fonction de la plus ou moins grande confiance qu'ils leur accordent.

Tentative de synthèse de la gestion des sous-traitants par les conducteurs

Dans cette section, nous proposons de revenir sur les différentes stratégies de gestion des sous-traitants déployées par les conducteurs et visant à permettre au chantier d'être exécuté dans de bonnes conditions. La figure présentée ci-dessous (figure 10) revient sur les deux oppositions qui ont permis de structurer la présentation des résultats dans les sections précédentes : celle entre atteinte des rendements productifs et respect des procédures en matière de sécurité et de législations sociales et celle entre contrôle strict et respect de l'autonomie des sous-traitants. En croisant ces deux oppositions, nous avons fait émerger une matrice qui permet de classer les différentes stratégies utilisées par les conducteurs pour gérer les sous-traitants au quotidien :

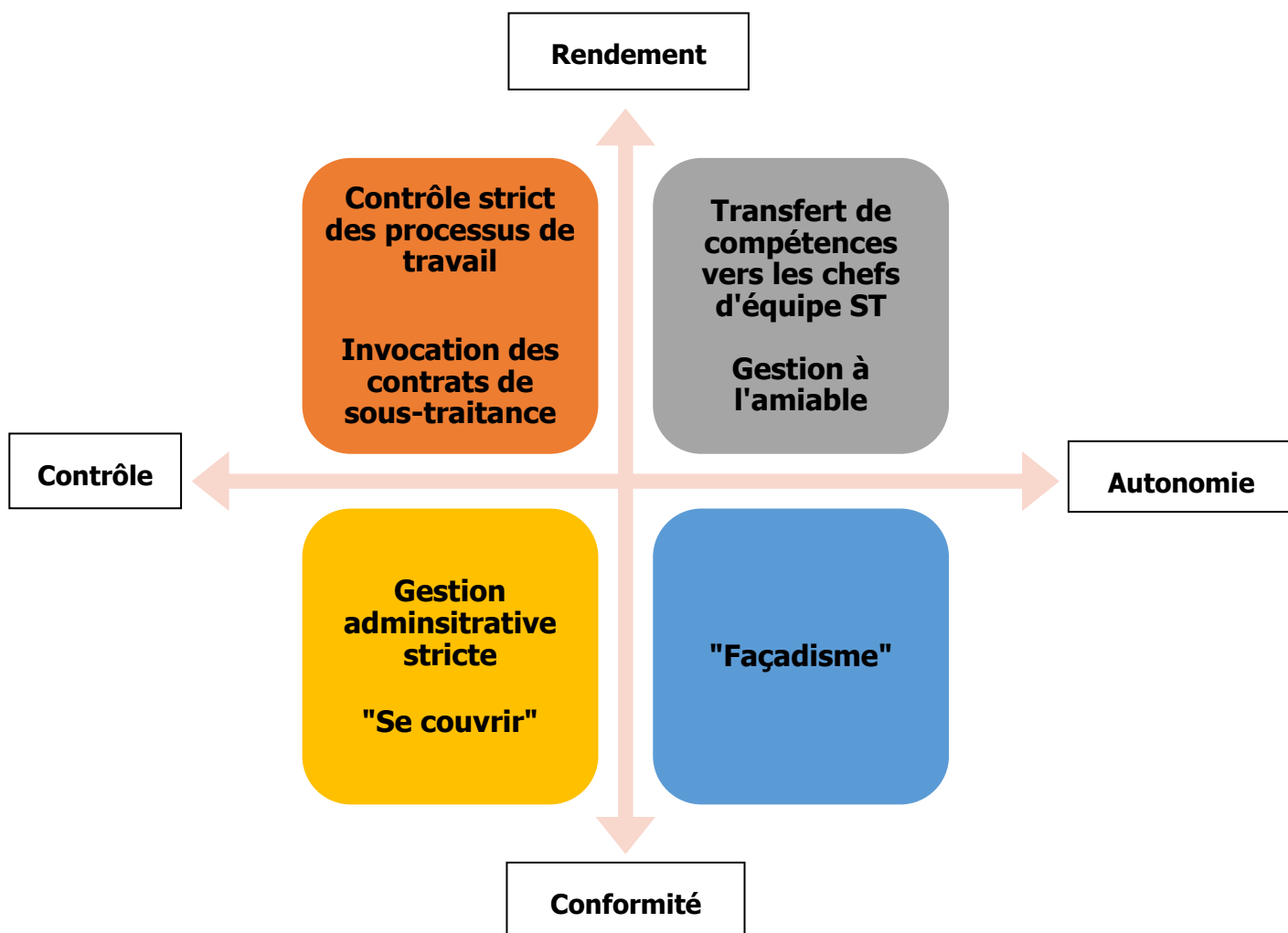


Figure 7 : Synthèse des stratégies de gestion des sous-traitants par les conducteurs de chantier

Lorsqu'ils s'inscrivent dans une logique de rendement et de contrôle, les conducteurs optent pour un contrôle strict des processus de leurs sous-traitants, et ils utilisent régulièrement les contrats de sous-traitance comme outil de contrôle. Lorsqu'ils s'inscrivent dans une logique de conformité et de contrôle, les conducteurs privilégient soit une gestion administrative stricte, soit des stratégies visant à se déresponsabiliser personnellement (notamment en se « couvrant »). Lorsqu'ils s'inscrivent dans une logique de rendement et de respect de l'autonomie, nous avons vu que les conducteurs optent pour des stratégies de gestion « à l'amiable », qui reposent parfois sur un transfert de compétence vers certains chefs d'équipes sous-traitants. Lorsqu'ils s'inscrivent dans une logique de conformité et de respect de l'autonomie, nous avons vu que les conducteurs acceptent (voir organisent) certaines formes de transgressions, pour lesquelles ils cherchent malgré tout à paraître comme étant en conformité avec les obligations administratives et autres procédures (c'est ce que nous avons qualifié de stratégies de « façadisme »).

Cette figure permet de catégoriser les différentes stratégies de gestion des sous-traitants mises en place par les conducteurs. L'axe vertical (conformité/rendement) varie en fonction de la nature de la responsabilité que les conducteurs privilégient. Elle peut être soit plus administrative, c'est-à-dire centrée sur la conformité du chantier, soit plus productive, c'est-à-dire sur l'atteinte des rendements productifs. L'axe horizontal (contrôle/autonomie) varie en fonction de la plus ou moins grande confiance que les conducteurs accordent à leurs sous-traitants. Notre travail de terrain a révélé qu'outre ces aspects liés à la responsabilité et à la confiance, plusieurs facteurs de contexte font que les conducteurs privilégient l'une ou l'autre case de cette matrice. Parmi ces facteurs, il y a par exemple la durée de l'intervention du sous-traitant. Si l'intervention est circonscrite dans le temps et que l'application des mesures de sécurité ou administratives (liées aux législations sociales) prend plus de temps que le travail lui-même, il arrive que les conducteurs ferment les yeux concernant certaines obligations (et dans certains cas acceptent, voire même favorisent certaines formes de « transgression »). Ensuite, des formes de tolérance administrative ont également été observées lorsque le projet prenait du retard et que le conducteur cherchait à augmenter les cadences de travail afin de rattraper ce retard. Un conducteur nous a confié que les rendements imposés par son entreprise étaient parfois tellement élevés qu'il n'avait simplement pas le temps de mettre en œuvre des mesures de sécurité suffisantes. Dans ces entreprises où les cadences imposées sont particulièrement élevées, les conducteurs intériorisent les contraintes en « se couvrant personnellement » avant même de penser aux risques liés à l'infraction en cours (voir section intitulée « le transfert de responsabilité au niveau du chantier »).

Les stratégies de gestion auxquelles recourent les conducteurs dépendent aussi grandement de la nature des relations de sous-traitance. Lorsque les conducteurs font appel à des équipes en régie (c'est-à-dire rémunérée à l'heure et non pas à la prestation), notamment pour combler un manque d'homme en interne, le contrôle exercé est généralement strict et la confiance accordée faible. Dans certaines entreprises, ces sous-traitants sont qualifiés de « tacherons » :

« Quand je n'ai plus assez d'hommes en interne pour certains chantiers, je fais appel à des tacherons. Ils sont payés à l'heure. Là, c'est moi qui organise leur travail. Comme des ouvriers de chez nous, sauf que chez nous j'ai un rapport des heures d'hommes et je vois s'ils ont réellement avancé. Là, les sous-traitants, je vais devoir les tenir à l'œil parce que je les paie et il faut que ça avance. Un homme chez nous c'est 35 euros de l'heure et là-bas le chef d'équipe je le paie 60 euros de l'heure, donc ça doit avancer » (Paul, conducteur chez Elec & build).

La gestion est un peu différente lorsqu'il s'agit de sous-traitants qui sont engagés pour des prestations précises et qui ont remis prix en conséquence. Dans ce cas, le contrôle des cadences et de la qualité incombe en principe à leur hiérarchie respective. Les difficultés que

les conducteurs rencontrent avec ces sous-traitants sont plutôt liées à la coordination du travail et au respect des délais et il convient alors de mettre l'accent sur la relation de confiance qui est construite avec ces sous-traitants, afin par exemple d'opérer un transfert de responsabilité vers les chefs d'équipe de ces sous-traitants (voir section intitulée : « La confiance sur les chantiers, une affaire de reconnaissance et d'expertise »).

Lors de l'entretien avec Tommy de chez Eco-construct, ce dernier nous a expliqué qu'il était responsable de la construction d'un grand centre commercial en plein centre d'une ville importante en Belgique. Ce projet public, l'un des plus importants de la ville, faisait régulièrement l'objet de contrôles de différents services d'inspection du travail ou encore de consultants missionnés par la ville. Dans ce contexte, la direction de Eco-construct exigeait un respect minutieux de toutes les législations sur le projet. Cela impliquait une rigidité administrative totale de la part des conducteurs, qui ne pouvaient se permettre aucuns errements administratifs. Une telle rigidité impliquait parfois de refuser certains travailleurs sur le projet, même si ce choix est très compliqué selon Tommy qui était alors tiraillé entre la prise de risque lié à l'illégalité et la prise de retard dans le projet (régulièrement sanctionné par des amendes) :

« J'ai mis des gens dehors, car ils n'étaient pas en ordre pour travailler. Dans ces cas-là, je suis tiraillé. Parce que je rentre vite dans une spirale négative où tout prend du retard. Je me pose souvent la question : j'accepte ou non des personnes pas en ordre ? J'évalue le risque et je décide en fonction. [...] Et malgré nos vérifications, certains passent parfois entre les mailles du filet, surtout quand on est dans le jus. Chez nous, sans carte d'identité, en principe tu ne rentres pas sur le chantier. Mais parfois tu oublies et tu mets le gars dehors par après » (Tommy, Conducteur chez Eco-Construct).

La « visibilité » du projet joue donc aussi un rôle dans la manière de gérer les sous-traitant. Les grands projets particulièrement médiatisés font généralement l'objet d'une application plus stricte des législations que les petits projets moins visibles. Un autre facteur de contexte qui influence la gestion quotidienne des sous-traitants est la présence ou non de personnel en soutien administratif. Lorsque les conducteurs disposent de ce soutien, il est beaucoup plus facile pour eux de respecter les obligations administratives et de mettre l'accent sur leur responsabilité technique. La durée de l'intervention, les retards éventuels, la visibilité du projet, ou encore la présence d'un soutien administratif sont quelques exemples de ces facteurs contextuels qui contribuent à influencer la gestion quotidienne des sous-traitants réalisée par les conducteurs.

Discussion et conclusions : les effets du rôle complexe d'arbitrage des conducteurs

Ce chapitre propose une réflexion sur la sous-traitance comme modèle de mobilisation de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction à partir de l'expérience des conducteurs de chantier. Les résultats présentés permettent de faire avancer les débats présents dans la littérature sur trois points que nous développons dans cette discussion : a) l'évolution des activités quotidiennes des conducteurs et leurs conséquences pour la profession, b) l'intérêt d'une approche centrée sur le management de proximité pour dépasser une vision purement juridico-économique de la sous-traitance, et c) plutôt sous forme de pistes de réflexion, une discussion sur les effets de la gestion des conducteurs sur la segmentation (notamment entre sous-traitants belges et étrangers) du travail au sein des structures de sous-traitances que l'on retrouve sur les chantiers belges de construction.

Nos résultats montrent que la généralisation du recours à la sous-traitance a conduit à une multiplication des formalités administratives applicables au niveau des chantiers. Alors que la littérature fait régulièrement état d'un transfert de responsabilité de l'entreprise maître d'œuvre vers les sous-traitants (visant notamment à externaliser les risques liés aux infractions), nos résultats montrent qu'un transfert de responsabilité a également lieu de l'entreprise maître d'œuvre vers ses conducteurs de chantiers. Ce transfert n'est pas contractuel, mais plutôt tacite : de plus en plus, les entreprises font reposer le poids de l'arbitrage des tensions générées par le recours à des sous-traitants sur les conducteurs. Bien souvent, les conducteurs intériorisent ces contraintes en les décrivant comme le lot quotidien des activités de la profession. La grande liberté généralement associée au métier se paie alors au prix fort : un fort investissement personnel dans les activités est indispensable pour concilier les multiples objectifs liés au respect des délais, à l'atteinte des rendements productifs, au respect des mesures de sécurité, etc. Cette intériorisation des contraintes contribue à renforcer leur sentiment de responsabilité à l'égard des éventuelles infractions, retards, et autres risques liés à la sécurité sur les chantiers. Avec le recours à la sous-traitance étrangère, le surinvestissement des conducteurs atteint son paroxysme, puisque les obligations administratives sont encore plus lourdes et que la gestion quotidienne est rendue encore plus compliquée, notamment par des difficultés liées à la communication.

L'accroissement du travail administratif dans le métier de conducteur de chantier contribue à produire une sorte de désenchantement relatif à la fonction exercée au sein des grandes entreprises. La plupart du temps, les conducteurs s'engagent dans ces entreprises pour les

dimensions techniques du métier. Quand ils découvrent l'importance des tâches administratives dans la profession, certains se découragent. Selon de nombreux conducteurs rencontrés, les activités effectivement réalisées au sein de ces grandes entreprises recouvrent actuellement trois rôles qui devraient faire l'objet de trois métiers distincts : un rôle administratif (liées notamment à toutes les activités de mise en conformité), un rôle de supervision technique journalière du chantier (proche de celui de contremaître), et un rôle de coordination des intervenants (notamment des sous-traitants). L'exercice simultané de ces trois rôles génère régulièrement de la fatigue physique et mentale qui conduit de plus en plus régulièrement à une désertion de la profession au sein des grandes entreprises du secteur. Dans ces grandes entreprises, le poids du respect de toute une série de normes devient de plus en plus écrasant pour les conducteurs qui préfèrent alors se tourner vers des plus petites structures (où ces obligations sont moins contraignantes), ou encore se lancer en tant qu'indépendant. Parmi les conducteurs rencontrés, plusieurs avaient déjà quitté leurs entreprises ou émettaient leur volonté de la quitter dans un futur proche.

Outre les effets de la gestion de la sous-traitance sur la profession de conducteur, nos résultats permettent aussi d'enrichir la littérature portant sur les effets sociaux de la sous-traitance comme technique de mobilisation de main-d'œuvre flexible et peu coûteuse. Ces approches critiques présentant la sous-traitance comme une forme d'exploitation de la main-d'œuvre ne permettent pas de rendre finement compte de la réalité de ce qui se joue sur les chantiers de construction. Conformément à ce que démontre cette littérature, nos résultats montrent que la « domination financière » existant entre les entreprises maîtres d'œuvre et leurs sous-traitants est génératrice d'un rapport de force entre ces entreprises. Ce rapport de force est particulièrement visible lors du contrôle de la qualité du travail, où les entreprises maîtres d'œuvre peuvent simplement décider de ne pas payer le sous-traitant si le travail réalisé n'est pas conforme aux attentes. Outre cette domination financière, nos résultats montrent que sur le terrain, la gestion de la sous-traitance est fortement influencée par toute une série de formalités administratives et plus spécifiquement par ce que Dodier (1993) a qualifié de « statut pragmatique de la règle », c'est-à-dire l'usage qui est fait de ces règles selon les situations. Sur base des travaux de Dodier, Girin & Grosjean (2000) distinguent trois horizons à la règle : « la légalité », « la solidarité technique », et « l'arène d'habilité ». La légalité renvoie à la notion de responsabilité. Face à un écart à la règle, il s'agit de chercher un coupable, de pointer l'infraction et de la sanctionner. Cet horizon de la règle est très présent sur les chantiers : il renvoie à toutes les stratégies utilisées par les conducteurs visant à se « protéger derrière la loi », telle qu'invoquer les contrats de sous-traitance ou encore chercher à se « couvrir » en prenant des photos afin de s'innocenter en cas de contrôle de l'inspection

du travail. La solidarité technique renvoie quant à elle au fonctionnement d'un réseau d'acteurs : les règles agissent comme des intermédiaires permettant de stabiliser les exigences de différentes parties et permettent ainsi au système de fonctionner. Sur les chantiers, certaines infractions aux règles de droit peuvent être justifiées par la solidarité technique, dans la mesure où ces infractions sont jugées profitables pour le bon fonctionnement du chantier. Plusieurs stratégies illustrées dans les résultats peuvent s'inscrire dans cette logique : c'est le cas notamment lorsque les conducteurs réalisent les tests de sécurité à la place des ouvriers de leurs sous-traitants. Il s'agit ici d'une forme de « façadisme législatif » où les besoins du système prennent le pas sur la conformité légale. Un tel risque est pris par les conducteurs uniquement lorsqu'ils reconnaissent les habilités des sous-traitants, et plus précisément lorsqu'ils détectent leur capacité à réaliser un travail de qualité, de manière autonome, tout en respectant les délais qui leur sont imposés.

La compétence des sous-traitants joue parfois un rôle encore plus important dans la gestion réalisée par les conducteurs. Nos résultats montrent que dans certains cas, il s'opère un véritable transfert de responsabilité du conducteur envers un chef d'équipe sous-traitant. C'est le cas notamment avec certains chefs d'équipe étrangers qualifiés de « cracs » par les conducteurs. Girin et Grosjean (2000, p. 33) parlent alors d'« arène d'habilité » où la légitimité de ces chefs d'équipe provient de leur capacité à faire eux-mêmes ce dont il parlent. Ici, la règle n'est plus seulement une obligation (comme dans la légalité), elle n'est plus seulement un outil pour faire fonctionner un ensemble technique (comme dans la solidarité technique), « elle est un repère pour mettre en scène l'opérateur et ses qualités individuelles » (Girin & Grosjean, 2000, p.31). Nos résultats montrent que les conducteurs jouent un rôle déterminant dans la relativisation des règles de droit (déresponsabilisation, « façadisme », transfert de responsabilité, etc.) et dans les « transgressions » qu'ils sont prêts à consentir au profit d'une exécution optimale du chantier.

La gestion quotidienne des sous-traitants par les conducteurs montre que le fonctionnement du chantier ne repose pas uniquement sur l'application des législations ou encore sur l'exécution d'obligations contractuelles. Le travail quotidien de coordination des chantiers est aussi fait d'un ensemble d'autres dimensions qui conditionnent les relations de travail que l'on retrouve sur les chantiers. Ces dimensions sont à voir dans les aménagements que les conducteurs réalisent autour des normes prescrites pour permettre au chantier de fonctionner de manière optimale. Dans de nombreuses entreprises, c'est la peur d'être pris en défaut qui conditionne les relations de travail sur les chantiers. Cette crainte conduit à une application rigide de la législation dans certains cas, mais aussi à des stratégies d'illusions de conformité

dans d'autres. Par ailleurs, dans le secteur de la construction, la pénurie généralisée de compétence rend les « bons sous-traitants » (ceux dont l'expertise est reconnue) de plus en plus rares. Dans ce contexte, les sous-traitants ne représentent plus une source de main d'œuvre intarissable dans laquelle il suffit d'aller puiser, mais bien des collaborateurs essentiels qu'il faut convaincre et fidéliser. Cette démarche implique une gestion sociale qui va au-delà des dimensions économiques et législatives largement documentées dans la littérature sur la sous-traitance. Nos résultats montrent que les conducteurs jouent un rôle important dans la préservation et le renforcement des collaborations, en s'appuyant notamment sur leur capital social (sympathie, humour, etc.).

Finalement, il nous semble que nos résultats permettent d'ouvrir un débat sur les effets du management de proximité sur les structures de sous-traitance et plus particulièrement sur les configurations de travail que l'on retrouve sur les chantiers. Nos résultats tendent à montrer que les lois visant à promouvoir plus de contrôle de la chaîne de sous-traitance ne modifient pas véritablement la structure (formelle ou informelle) de ces chaînes de sous-traitance. Sur les grands projets de constructions, ces lois se traduisent par des obligations administratives supplémentaires sur les chantiers qui tendent à renforcer la tension entre responsabilité administrative et responsabilité productive pour le conducteur. Les entreprises s'adaptent à l'inflation de ces obligations en transférant leur mise en œuvre aux conducteurs de chantier. Là où elles sont les plus fermement appliquées (par exemple sur les grands chantiers particulièrement médiatisés ou « visibles »), ces obligations contribuent à segmenter le marché : les entreprises ne remplissant pas toutes les formalités sont exclues de ces chantiers et se redirigent donc automatiquement vers des plus petits. Mais dans la majorité des cas, des stratégies de contournement sont mises en œuvre et permettent à des sous-traitants a priori non conformes d'accéder à de grands projets. Les stratégies de « façadisme » montrent par exemple que dans bien des cas, une apparente conformité aux règles suffit pour atteindre une légitimité (Olivier, 1991). Les stratégies des conducteurs visant à se couvrir personnellement montrent également que l'application de la loi est systématiquement transformée et interprétée sur le terrain afin de servir les intérêts des entreprises maîtres d'œuvre en la déresponsabilisant.

En s'intéressant au travail quotidien des conducteurs et plus particulièrement à leurs stratégies de gestion des tensions générées par les couples conformité/rendement et contrôle/autonomie identifiés dans l'introduction, on constate que les conducteurs privilégient dans certains (rares) cas une application stricte de la loi, mais qu'ils sont la plupart du temps contraint de recourir à des stratégies de contournement visant à dévier de ces obligations. Nos résultats montrent que

de telles déviations deviennent structurantes sur de nombreux chantiers, car elles sont indispensables pour permettre leur bonne exécution. Ce faisant, les pratiques de gestion quotidiennes des conducteurs influencent indirectement les formes d'emploi que l'on retrouve sur les chantiers, en permettant à des travailleurs dans des situations atypiques voir irrégulières d'accéder à de grands projets de construction (Wagner, 2015). Face aux impératifs liés à la réalisation de leurs chantiers, les conducteurs endossent cette responsabilité, en allant même parfois jusqu'à cacher certaines irrégularités à leurs employeurs. Sur les chantiers, c'est l'expertise plus que la conformité qui joue un rôle déterminant dans cette segmentation au sein des structures de sous-traitance. De la reconnaissance de cette expertise naissent des obligations morales qui sont au fondement des relations de confiance entre les sous-traitants et représentants des maîtres d'œuvre sur les chantiers.

Chapitre 4 – « Produire le bon candidat » : recrutement, placement et intermédiation par les agences intérimaires

Disclaimer

Ce chapitre s'inspire largement d'un article qui a été accepté et qui est en cours de révision par la Revue *Work, Employment and Society*, et dont le titre original est « *Producing the right candidate* » : *recruitment, migration, and intermediation in the Belgian construction sector*. Le présent chapitre reprend la trame de cet article, mais propose de développer davantage la section empirique, en revenant notamment plus en détail sur les parcours (et les stratégies) de certains consultants que nous avons rencontrés dans les différentes agences de travail intérimaire.

Résumé du chapitre :

Les pénuries structurelles de main-d'œuvre dans de nombreux États membres de l'Union européenne (UE) ont accru la demande de travailleurs migrants. En réponse, des agences de travail intérimaire ont commencé à se spécialiser dans l'embauche de travailleurs migrants provenant notamment d'Europe de l'Est, en proposant des services destinés à faciliter leur intégration sur les marchés du travail d'Europe de l'Ouest. Alors que la littérature sur les pratiques d'intermédiation de ces agences s'est largement concentrée sur le travail commercial de mise en relation des travailleurs avec les employeurs, ce chapitre propose une analyse qualitative du travail quotidien des consultants qui sont spécialisés dans le recrutement de main-d'œuvre pour le secteur de la construction. Nous démontrons spécifiquement comment le cas de l'intermédiation professionnelle dans le secteur belge de la construction fait avancer les débats sur 1) la nature des pratiques de recrutement dans des marchés du travail contraints (en pénurie), 2) l'évolution du profil sociologique des consultants en recrutement, et 3) la relation entre les pratiques d'intermédiation et la migration de la main-d'œuvre au sein de l'UE.

Introduction : intermédiation et internationalisation du recrutement

Dans le champ de la sociologie du travail, les pratiques d'intermédiation des agences intérimaires ont généralement été analysées comme une professionnalisation des activités d'appariement (en anglais « *matching* ») entre des employeurs et des demandeurs d'emploi (Bessy & Chauvin, 2013). En procédant à l'appariement de candidats avec des entreprises clientes, les agences intérimaires rendent les frontières et les activités RH historiques de ces entreprises « poreuses » (Bonet, Cappelli & Hamori, 2013 ; Benner, 2003), tout en contribuant à « flexibiliser » les relations d'emploi (Elcioglu, 2010 ; Gray, 2002 ; Lorquet et al., 2018 ; Peck & Theodore, 2001). Dans cette perspective, les réflexions sur les intermédiaires privés du marché du travail (IMT) se sont concentrées sur leur rôle dans l'affaiblissement des formes de sécurité sociale historiquement associées à la relation d'emploi standard. La littérature portant sur le rôle des IMT dans les migrations économiques a eu tendance à renforcer cette vision critique de l'intermédiation sur le marché du travail. Dans cette littérature, l'intermédiation est souvent associée à l'exploitation et à la précarisation des travailleurs migrants, résultant de la mise en marché de la relation d'emploi triangulaire entre les utilisateurs finaux, les travailleurs mis à disposition et les intermédiaires (McCollum et Findlay, 2018 ; Van den Broeck, Harvey et Groutsis, 2015).

Si cette littérature socio-économique sur les intermédiaires privés a largement abordé les « effets pervers » de leurs actions sur les marchés du travail (Boudon, 1977), peu d'attention a été accordée à la variabilité des pratiques d'intermédiation, qui peuvent impliquer diverses formes d'investissement social entre les intermédiaires et les candidats. Nous pensons que mettre l'accent sur l'ancrage social et sectoriel des pratiques d'intermédiation pourrait aider à comprendre ces pratiques au-delà des processus de simple « flexibilisation » de la main-d'œuvre (Wuidar & Bakebek, 2022). Afin d'aborder la multi dimensionnalité des pratiques d'intermédiation, nous nous appuyons sur une approche contingente et pragmatique des intermédiaires du recrutement, qui vise moins à expliquer les formes de flexibilisation de la main-d'œuvre que les processus sociaux par lesquels les intermédiaires négocient l'offre et la demande de main-d'œuvre sur des marchés du travail contraints. Cette orientation requiert une compréhension située et relationnelle des pratiques d'intermédiation en se concentrant sur le travail quotidien des intermédiaires du marché du travail (dans notre cas les agences intérimaires et leurs consultants). Dans ce chapitre, nous examinons plus particulièrement les effets de cette « agence contrainte » (Coe et al, 2010) en nous basant sur l'expérience de consultants spécialisés dans le recrutement de main-d'œuvre étrangère pour le secteur de la

construction en Belgique. Ce cas est particulièrement représentatif des changements en cours sur de nombreux marchés du travail d'Europe occidentale.

Un rapport récent de l'Autorité européenne du travail indique que près de 400 professions sont actuellement en pénurie dans les économies de l'UE, dont une proportion importante dans le secteur de la construction (EURES, 2023). Nombre de ces pénuries sont le résultat de facteurs structurels, tels que les changements technologiques, les déséquilibres de compétences, les préférences en matière de filières d'étude et le vieillissement de la population (ibid). En conséquence, plusieurs canaux d'immigration de main-d'œuvre se sont développés dans les pays d'Europe occidentale, et les travailleurs migrants représentent une part de plus en plus importante de la main-d'œuvre dans divers secteurs spécifiques, y compris la construction (Findlay & McCollum, 2013). Face à ce développement, les gouvernements cherchent à réduire les voies formelles et informelles permettant aux travailleurs migrants d'entrer sur le marché du travail européen, au motif de protéger les travailleurs locaux et leurs systèmes de protection sociale. Dans ce contexte, les travailleurs migrants « en règle » sont particulièrement recherchés, surtout ceux provenant des pays de l'ancien bloc soviétique dont le statut d'Européen leur confère un accès légal à tous les marchés du travail des pays de l'UE. Comme le montre la littérature, les voies d'accès des travailleurs migrants sont de plus en plus accaparées par des intermédiaires qui cherchent à tirer profit de la migration de main-d'œuvre (voir par exemple : Andrijasevic & Sacchetto, 2017). Le cas du secteur belge de la construction illustre à bien des égards ces changements. Au cours des 20 dernières années, le secteur a connu une forte augmentation du recours à la main-d'œuvre immigrée. Dans le même temps, le secteur a souvent été associé à des pratiques de « fraudes sociales transnationales » qui sont fréquemment la cible des services d'inspection du travail, qui cherchent à les formaliser par différents moyens (voir chapitre 2). Cette combinaison de pénurie de main-d'œuvre et de régulation stricte des pratiques de travail - présente dans de nombreuses économies de l'UE - a généré une forte demande de main-d'œuvre migrante qualifiée et conforme à la loi. Dans plusieurs pays, les agences intérimaires et leurs consultants ont élaboré une série de stratégies visant répondre à cette demande. Le présent chapitre invite à se pencher plus en détail sur ces stratégies et leurs conséquences.

Dans un premier temps, nous proposons de situer notre approche dans la littérature plus large sur les intermédiaires du marché du travail (IMT), en mettant l'accent sur le recrutement de main-d'œuvre migrante. Une attention particulière est accordée aux travaux qui se concentrent sur le rôle des consultants individuels dans la réponse aux évolutions des marchés du travail. Nous approfondissons ensuite le contexte du secteur belge de la construction, afin de souligner

pourquoi ce secteur est représentatif, à bien des égards, de la situation des dynamiques d'emploi dans d'autres économies d'Europe occidentale. Cette section contextuelle est suivie d'une présentation de la méthodologie. Nous présentons ensuite notre analyse des pratiques d'intermédiation, en nous concentrant sur (1) la manière dont les agences intérimaires cherchent et trouvent des candidats migrants (2) la manière dont elles les placent dans les entreprises clientes et (3) la manière dont elles gèrent leurs relations avec les travailleurs et les clients pendant l'exécution du contrat. Comme nous le verrons, dans le secteur de la construction, ces interactions englobent des dimensions commerciales, juridiques et même morales qui vont au-delà des contrats de travail écrits. Nous nous intéresserons également à l'évolution du profil sociologique des recruteurs au sein de ces agences. Cette approche nous permet de conclure par un débat plus large sur l'évolution du rôle des acteurs intermédiaires dans des contextes caractérisés par des pénuries de main-d'œuvre locale.

Situer l'intermédiation sur le marché du travail dans des marchés contraints

IMT, flexibilisation et recrutements internationaux

Les intermédiaires du marché du travail (IMT) sont des « entités qui s'interposent entre le travailleur individuel et le client qui a besoin de réaliser un travail » (Bonet et al., 2013, p. 343). Les IMT agissent comme des médiateurs qui informent, facilitent et régulent la façon dont les travailleurs sont mis en relation avec les organisations, la façon dont le travail est effectué et la façon dont les conflits sont gérés (Autor, 2009). La littérature classique sur les IMT distingue trois grandes catégories d'intermédiaires : les intermédiaires basés sur l'adhésion (telles que les syndicats et les associations professionnelles), les intermédiaires du secteur public (telles que les agences pour l'emploi et le chômage) et les intermédiaires à but lucratif (les entreprises privées) (Benner, 2003). La caractéristique commune à toutes ces IMT est qu'ils exercent des activités de gestion des ressources humaines que les entreprises auraient auparavant exercées elles-mêmes (Bonet et al., 2013). Ces dernières années, les intermédiaires à but lucratif se sont particulièrement investis dans les activités de recrutement, notamment au travers de l'expansion du travail intérimaire (voir encadré 1 pour un bref historique du développement de l'intermédiation privée sur le marché du travail belge). Ces intermédiaires prennent différentes formes (agences de travail temporaire, agences de recrutement et de placement, agences de chasseurs de têtes) et sont devenus de plus en plus importants dans de nombreux secteurs économiques, en ce compris celui de la construction

(Fellini et al., 2007). Parallèlement à ces intermédiaires institutionnalisés, plusieurs études ont également mis en évidence l'existence d'intermédiaires non institutionnels, voire informels, actifs dans la circulation et la fixation de la main-d'œuvre étrangère (Ambrosini, 2017 ; Enright, 2013). Le cas que nous présentons dans ce chapitre concerne cependant les intermédiaires de marché privés institutionnalisés (nous le nommons par facilité « les agences intérimaires ») qui sont particulièrement actifs dans le secteur belge de la construction.

Une partie importante de la littérature sur les intermédiaires du recrutement s'est concentrée sur la manière dont les agences commerciales ont contribué à « flexibiliser » les relations d'emploi en proposant des contrats de travail temporaires avec peu de garanties dans le temps et peu de protection sociale (Elcioglu, 2010 ; Lorquet et al., 2018 ; Peck et Theodore, 2001). Dans cette perspective, une grande partie des réflexions sur les agences de recrutement ont porté sur leur rôle dans l'affaiblissement des formes de sécurité sociale historiquement associées au salariat (Enright, 2013). Cette conception des IMT a été particulièrement illustrée dans les études sur les migrations de travail. Dans ce champ de recherche, les agences privées sont décrites comme des facilitateurs de la migration, offrant une gamme de services liés à la mobilité, à l'intégration et au placement des travailleurs migrants (Ambrosini, 2017 ; Sporton, 2013). Deux axes de recherche se dégagent de cette littérature. Le premier se concentre sur les agences de recrutement internationales, c'est-à-dire opérant dans plusieurs pays, alors que le second se concentre sur les agences locales, qui ne sont actives exclusivement sur des marchés du travail circonscrits (organisés localement et par secteur d'activité). Pijpers (2010), dont les travaux ont porté sur les agences internationales actives sur le marché du travail intra-européen, montre comment ces agences vont jusqu'à mobiliser des techniques à la limite de la légalité (tel que le détachement intra-UE) pour mobiliser des travailleurs migrants aux Pays-Bas (afin éventuellement les envoyer dans d'autres pays de l'UE). Il décrit comment la professionnalisation des activités de recrutement international a contribué à la marginalisation et à la précarisation d'une main-d'œuvre migrante particulièrement flexible, grâce à une multitude de constructions juridiques et contractuelles complexes. Dans la même lignée, d'autres chercheurs ont montré comment les agences internationales augmentent délibérément la dépendance des travailleurs migrants à leur égard afin de générer davantage de profits (McCollum et Findlay, 2018 ; Van den Broeck, Harvey et Groutsis, 2015). Dans certains contextes, cela se traduit par des frais (par exemple liés à la candidature, à la mobilité, au placement) qui sont facturés directement aux travailleurs migrants ou déduits de leurs salaires (Agunias, 2013). Pour toutes ces raisons, plusieurs chercheurs avancent que les États devraient imposer des réglementations plus strictes aux intermédiaires commerciaux afin de garantir que les travailleurs migrants ne soient pas exploités (Van den Broeck et al, 2015).

D'autres chercheurs ont montré que les intermédiaires du marché du travail jouent un rôle important dans l'évolution des formes de régulation de la migration de main-d'œuvre, en menant des actions spécifiques visant à occuper une forte présence dans l'espace public, par exemple en cherchant à se rapprocher de certains services publics (Axelsson, 2021 ; Groutsis et al., 2015). En outre, les chercheurs qui ont travaillé sur les agences locales affirment que si les agences intérimaires proposent les mêmes contrats (souvent temporaires) aux candidats locaux et migrants, l'utilisation réelle de ces contrats diffère. Alors que les contrats temporaires sont souvent un tremplin vers un contrat plus stable pour les travailleurs nationaux, les travailleurs migrants restent généralement liés à ces contrats temporaires de manière permanente. Ce faisant, les agences sont le fer de lance du développement d'une main-d'œuvre migrante permanente, hyper flexible et précaire (Friberg, 2016). D'autres recherches ont montré comment les agences de recrutement participent à créer une certaine division ethnique du travail. Le cas norvégien décrit par Friberg (2012) est particulièrement éclairant sur ce point : selon certains employeurs norvégiens, la culture de travail des migrants polonais est bien adaptée au travail dans les entreprises de travail temporaire, mais ne convient pas pour des postes permanents dans les entreprises, car les travailleurs ne s'assimilent pas à la culture de travail norvégienne. En se pliant aux désirs de leurs clients, les agences de recrutement norvégiennes participent ainsi à la reproduction d'une segmentation ethnique du travail. Ce faisant, les agences de recrutement jouent un rôle important dans la catégorisation des travailleurs migrants, car elles ne se contentent pas de rechercher les compétences professionnelles adéquates, mais sont également chargées de sélectionner des travailleurs « motivés », qui correspondent aux stéréotypes nationaux et raciaux des employeurs (Friberg, 2012 ; 2016). Ce faisant, les sociétés de recrutement locales contribuent à l'émergence de la catégorie racialisée du « bon migrant », à laquelle les candidats doivent se conformer pour accéder à un emploi (Findlay et al., 2013). D'autres chercheurs encore ont montré qu'en étant particulièrement actives dans certaines zones géographiques où les migrations se concentrent, les agences contribuent à catalyser les futures migrations vers ces zones, influençant ainsi les flux migratoires en renforçant les dynamiques de communautarisme (Sporton, 2013).

Les études susmentionnées présentent les contours du rôle des intermédiaires commerciaux dans les migrations de travail. Toutefois, dans leur critique de la relation entre l'intermédiation du travail et la flexibilisation, elles tendent à poser une conception unidimensionnelle de l'intermédiation, axée sur la quête de profit. En réponse, de plus en plus de chercheurs invitent à élargir l'analyse des IMT en prenant en compte la variabilité de leurs pratiques en allant au-delà de leurs activités de mise en relation, surtout lorsqu'il s'agit d'étudier l'internationalisation des recrutements (Andrijasevic et Sacchetto, 2017). Comme le suggèrent Coe et al. (2010),

cela nécessite de prendre en compte d'autres dimensions telles que les différentes activités réalisées par les agences de recrutement qui ne sont pas directement liées au recrutement, les stratégies de développement entrepreneurial visant à internationaliser le recrutement, ou encore le rôle politique des agences de recrutement (lié, par exemple, aux activités de *lobbying* auprès des décideurs politiques). En outre, la littérature résumée ci-dessus sur l'intermédiation et la flexibilisation tend à concevoir les IMT comme des organisations indivisibles et cohérentes (agences d'intérim, agences de recrutement, etc.), avec une faible variabilité interne. Cependant, le rôle des IMT pourrait être mieux compris en les prenant comme des entités composites comprenant des consultants aux rationalités variées. Dans leurs interactions quotidiennes sur le marché du travail, ces consultants font preuve d'une agence située (« *situated agency* »), influencée à la fois par les structures sociales propres à un contexte donné et par les cadres organisationnels de leurs agences (Coe et al., 2010). Cela donne lieu à de multiples formes de rationalités qui coexistent au sein des agences. Ces variations contribuent à façonner le recrutement ainsi que les autres pratiques d'intermédiation en tant qu'activités contingentes et multidimensionnelles.

Brève histoire de l'intermédiation commerciale en Belgique :

Depuis la fin des années 1970, la demande de travailleurs intérimaires a constamment augmenté en Belgique, devenant au fil des années un segment important du marché du travail (il y a avait plus de 460.000 travailleurs intérimaires en Belgique en 2019). Le nombre d'agences proposant du travail intérimaire a lui aussi continuellement augmenté, atteignant 431 agences agréées en Belgique en 2022. Au fil des années, les services proposés par ces agences se sont multipliés pour répondre aux évolutions des besoins des marchés du travail. Outre la mise à disposition de travailleurs intérimaires, les agences ont proposé des services de recrutement, de sélection, ou encore d'outplacement. Plus récemment, pour pallier à la pénurie de main-d'œuvre grandissante dans plusieurs secteurs économiques, certaines agences ont commencé à se tourner vers le recrutement de travailleurs étrangers. C'est cette dernière évolution qui est au cœur de ce chapitre.

Situer l'intermédiation du travail dans des marchés du travail contraints

Ce chapitre répond à l'appel de Coe et al. (2010) de considérer l'agence des agences de recrutement (« *agencies' agency* ») en vue d'élargir la compréhension de l'intermédiation au-delà de sa dimension commerciale et de son rôle dans la flexibilisation et la précarisation des

travailleurs migrants (McCollum, Findlay, 2018). Pour ce faire, nous proposons d'adopter une perspective plus située de l'intermédiation qui nous permettra de mettre en évidence les forces sectorielles impliquées dans la redéfinition des pratiques de recrutement. À partir d'une logique sectorielle et située, nous adoptons une analyse pragmatique du recrutement et de l'intermédiation (Marchal, 2015), reposant sur l'analyse du travail quotidien des consultants en recrutement. Nous nous concentrons sur les stratégies individuelles des consultants et sur les relations spécifiques qu'ils développent en construisant et en entretenant leurs réseaux de candidats et de clients en réponse aux changements structurels du marché du travail. Dans cette approche spécifique, il est intéressant de saisir le rôle que jouent les consultants dans la création d'un climat de confiance entre les employeurs et les candidats, mais aussi dans le rapprochement d'entités relativement déconnectées (par exemple, des communautés étrangères avec des employeurs locaux) (Bessy et Chauvin, 2013). Dans le cadre de leurs activités de mise en relation, les consultants en recrutement ne sont ni neutres ni passifs, et leur travail quotidien contribue à définir les aptitudes et les compétences nécessaires à l'embauche (Cochoy et Dubuisson-Quellier, 2000). Les jugements des consultants en recrutement sur les candidats dépendent alors, entre autres, de la concurrence existant sur le marché du travail (Eymard-Duvernay et Marchal, 2000 ; Marchal & Rieucau, 2009).

En tant qu'IMT, les consultants en recrutement ne sont pas des *homo clausus* (Callon, 1992), et leurs activités font partie à la fois de conjonctures sectorielles spécifiques et de structures organisationnelles incarnées par des entreprises de recrutement. Dans ce chapitre, nous proposons de situer cette « agence contrainte » (*constrained agency*) des consultants dans ces contextes spatiaux et temporels particuliers (Coe & Jordhus-Lier, 2011). Cela nous aidera à mieux aborder l'impact des changements structurels du marché du travail sur la mutation en cours des pratiques d'intermédiation observables dans les stratégies de recrutement actuelles. Une telle perspective va au-delà d'une approche purement commerciale du travail d'intermédiation (Garapich, 2008 ; McCollum & Findlay, 2018), en prenant en compte d'autres aspects du travail quotidien des consultants, notamment liés aux infrastructures migratoires : les technologies, les lois, les réseaux et les politiques publiques caractérisant les migrations (Xiang & Linqvist, 2014). En considérant l'ensemble de cet écosystème encadrant la migration, nous pouvons mieux comprendre les effets économiques, mais aussi les effets sociaux du travail d'intermédiation sur les travailleurs migrants (Cochoy & Dubuisson-Quellier, 2000), qui ne se limitent pas à la flexibilisation des relations d'emploi et à la précarisation des travailleurs sous l'égide du capital économique. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, par exemple, les recruteurs sont susceptibles d'adopter de « bonnes pratiques » en matière de promotion de l'égalité des chances, puisqu'ils doivent élargir leurs canaux de recrutement,

mais aussi convaincre des employeurs tout en disposant d'un nombre limité de candidats (Baron et al., 1995 ; Gray, 2002). Dans ce contexte, les activités d'appariement ne consistent plus seulement à trouver des candidats adéquats et à les proposer aux clients, mais plutôt à *produire activement des candidats* qui répondent aux besoins de ces clients, en s'appuyant sur des stratégies visant à rendre ces candidats attrayants sur un marché du travail particulier (Findlay et al., 2013).

La contingence des pratiques d'intermédiation : le cas du secteur belge de la construction

Le secteur belge de la construction offre une illustration intéressante de la contingence des pratiques d'intermédiation sur les marchés du travail. Comme dans de nombreux autres pays européens, le secteur connaît une pénurie structurelle de main-d'œuvre, qui touche principalement les emplois techniques qualifiés. Selon l'agence nationale pour l'emploi et le chômage, près de 70% des emplois manuels du secteur sont en pénurie (FOREM, 2022). En l'absence de candidats locaux adéquats (c'est-à-dire à la fois qualifiés et ayant l'expérience requise par les employeurs), de nombreuses entreprises se tournent vers la main-d'œuvre immigrée, notamment en faisant appel à des sous-traitants internationaux³¹ (Fellini, Ferro & Fullin, 2007). Avec l'augmentation des structures de sous-traitance internationale et le développement de canaux de recrutement dans les interstices de la loi dans la plupart des pays d'Europe occidentale (Bosch, & Philips, 2003 ; Meardi *et al.*, 2012), de plus en plus de travailleurs migrants sont engagés de manière informelle dans le secteur belge de la construction (voir chapitre 1). Les pratiques illégales ayant prospéré dans le secteur, la migration de la main-d'œuvre a fait l'objet d'une intervention croissante de l'État par le biais de politiques publiques visant à formaliser les relations d'emploi des travailleurs migrants. Cela se traduit par l'intervention fréquente des inspections du travail de l'État qui cherchent à lutter contre la « fraude sociale transnationale » sur les chantiers de construction (Wuidar, 2023). Selon le droit social belge, le terme « fraude sociale » désigne toutes formes de violation d'une loi sociale. Les inspecteurs du travail veillent à l'application de la législation sociale et ont le pouvoir de sanctionner les comportements déviants par des amendes ou des procès-verbaux, qui sont ensuite transmis aux tribunaux (voir chapitre 2). Face à cette réalité, les entreprises maîtres d'œuvre de projets de construction sont désireuses d'éviter les sanctions imposées par les inspections du travail. Outre les préoccupations d'ordre juridique, les employeurs tiennent à se démarquer des pratiques de travail frauduleuses afin de préserver leur réputation sur des

³¹ La question de la sous-traitance internationale sera développée dans le quatrième chapitre.

marchés hautement concurrentiels (Krings *et al.*, 2011). L'un des moyens pour les entreprises d'accéder « légalement » à la main-d'œuvre étrangère est d'employer des travailleurs sous contrat temporaire par l'intermédiaire d'agences de recrutement agréées. Ce faisant, les entreprises transfèrent les risques de non-conformité liés à l'occupation de travailleurs étrangers à des agences spécialisées (Pijpers, 2010). Au sein de ces agences, le travail de recrutement des consultants est déterminé par une série de variables : organisationnelles, juridiques, techniques, sectorielles et commerciales. Ces variables influencent les stratégies des consultants, mais aussi leurs relations avec les candidats et les clients, qui dépassent souvent les simples relations commerciales (Sporton, 2013).

Trois dimensions spécifiques font du secteur belge de la construction un cas particulièrement propice à l'étude de la contingence des pratiques d'intermédiation de la main-d'œuvre. Premièrement, le paysage économique du secteur est principalement composé de petites et moyennes entreprises (PME) qui disposent de peu de ressources internes pour organiser des processus de recrutement complexes (impliquant, par exemple, le recrutement de travailleurs migrants) (voir chapitre 1). Cela explique pourquoi les entreprises ont historiquement largement fait appel à des agences professionnelles pour le recrutement. Deuxièmement, le secteur belge de la construction offre des salaires élevés par rapport à d'autres professions manuelles en Belgique (même si ces salaires se situent dans la moyenne européenne pour ce secteur). Cela rend le secteur de la construction particulièrement attractif pour les travailleurs migrants à la recherche d'un emploi en Belgique. Troisièmement, la Belgique possède l'un des systèmes de protection sociale les plus complets des pays d'Europe occidentale. Le fait d'avoir un contrat de travail belge confère de nombreux avantages (droit au chômage, à des congés payés, etc.) qui ne sont pas disponibles dans tous les autres États membres de l'UE. Si l'on prend l'exemple des Pays-Bas, les salaires y sont généralement meilleurs qu'en Belgique ; en revanche, le système de protection sociale belge offre une meilleure couverture, notamment en ce qui concerne les périodes de chômage liées aux périodes d'inactivité (particulièrement fréquentes au sein du secteur de la construction). Ce dernier point soulève un débat fondamental dans les migrations de travail et sur le fait d'être un *outsider* ou un *insider* dans un système social qui offrait des emplois salariés. Ces différentes dimensions nationales ont une forte influence sur les pratiques d'intermédiation, car elles obligent les agences à prendre en compte les aspects réputationnels, politiques et sociaux liés à la migration de main-d'œuvre. En ce sens, le secteur belge de la construction représente un « cas typique » (ou un « cas étendu » pour reprendre la formule de Burawoy) pour prévoir l'avenir des pratiques d'intermédiation liées au recrutement de travailleurs dans les économies occidentales dotées de niveaux élevés de protection sociale (Burawoy, 1998 ; Fitzgerald, 2006).

Méthodologie : étudier les pratiques d'intermédiation à partir de l'expérience des consultants

Pour rappel, l'objectif de ce chapitre est d'analyser le travail quotidien des agences intérimaires en se concentrant sur le travail de leurs consultants. Cet objectif a nécessité une approche méthodologique qui transcende l'accent mis sur les fonctions et les activités commerciales des agences pour prendre en compte l'agence (contrainte) des consultants en recrutement et la manière dont leurs pratiques sont façonnées par des infrastructures migratoires plus larges (par exemple, les technologies, les lois, les réseaux et les politiques) (Xiang et Linqvist, 2014). Une approche méthodologique qualitative a donc été adoptée afin de privilégier la diversité plutôt que la quantité des informations. Plus précisément, nous avons mené 29 entretiens semi-directifs avec des consultants en recrutement, des gestionnaires d'agences, et des coordinateurs dédiés à l'accueil de candidats étrangers. Nous avons également réalisé une analyse des campagnes de marketing et de communication digitale axées sur le recrutement international lancée par les agences. Contrairement à certaines études antérieures sur les intermédiaires professionnels, nos entretiens avec ces personnes ne se sont pas limités à leurs activités de mise en relation (purement commerciales). Nous avons examiné leurs parcours individuels, ainsi que les motivations fondamentales qui les poussent à exercer cette profession.

Nous avons conduit cette recherche au sein de trois agences de recrutement (dont les noms ont été rendus anonymes) : PerfectMatch HR, Swap Recruiting et Talent & Co. Nous avons sélectionné ces agences, car il s'agit d'entreprises belges (et non d'agences internationales), particulièrement actives dans le secteur de la construction. Outre ce premier critère, nous avons également choisi ces agences parce qu'elles ont des modes de fonctionnement différents en ce qui concerne le recrutement de main-d'œuvre immigrée, comme le montre le tableau 1. Les trois agences recrutent des travailleurs étrangers qui se trouvent déjà en Belgique, mais deux d'entre elles ont également ouvert des bureaux à l'étranger. PerfectMatch HR a des bureaux en Roumanie, au Portugal et en Pologne, tandis que Swap Recruiting a des bureaux en Pologne et en Moldavie. Les différents modes de fonctionnement des trois agences sont essentiels pour comprendre les stratégies individuelles des consultants. Les trois entreprises fonctionnent selon des modèles commerciaux similaires (elles fournissent des travailleurs à leurs clients en prélevant des commissions), mais offrent des services légèrement différents. PerfectMatch HR, par exemple, est la seule agence à proposer un service dit « d'analyse juridique ». PerfectMatch HR propose ainsi une analyse des pratiques d'emploi de ses clients, qui consiste entre autres à évaluer les risques juridiques liés aux pratiques de sous-traitance,

de détachement et de recrutement de l'entreprise. Les conseillers juridiques de PerfectMatch HR signalent les risques de non-conformité dans les entreprises clientes (tel que l'utilisation non conforme du principe de détachement intra-européen) et proposent ensuite les services fournis par l'agence (telle que la fourniture de travailleurs temporaires étrangers dans le cadre de contrats belges).

	PerfectMatch HR	Swap Recruiting	Talent & Co
Services offerts	<ul style="list-style-type: none"> - Travail temporaire - Recrutement et sélection - <i>Payrolling</i> - Consultance RH - Formations - Analyse juridique 	<ul style="list-style-type: none"> - Travail temporaire - Recrutement et sélection - <i>Payrolling</i> - Soutien aux RH 	<ul style="list-style-type: none"> - Travail temporaire - Recrutement et sélection - <i>Payrolling</i> - Consultance RH - Formations - Garde d'enfants
Modes opératoires liés au recrutement de la main-d'œuvre étrangère	<ul style="list-style-type: none"> - Présence d'un département « <i>foreign</i> » (plus de 150 employés dans ce département) - Plus de 55 bureaux « <i>foreign</i> » en Belgique, chargés du recrutement de travailleurs étrangers - Bureaux ouverts dans 8 pays - Partenariat avec des recruteurs indépendants dans plusieurs pays 	<ul style="list-style-type: none"> - Présence d'un département « <i>foreign</i> » - Activités internationales développées principalement en Pologne (2 bureaux) - Partenariat avec des recruteurs indépendants dans plusieurs autres pays 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de département étranger - Les consultants "traditionnels" recrutent directement de la main-d'œuvre étrangère
Profils des personnes rencontrées	<ul style="list-style-type: none"> - 6 consultants spécialisés en construction - 5 consultants « <i>foreign</i> » - 2 directeurs de bureau - 2 coordinateurs 	<ul style="list-style-type: none"> - 3 consultants spécialisés en construction - 1 directeur de bureau en Pologne - 1 directeur de bureau en Belgique 	<ul style="list-style-type: none"> - 3 consultants spécialisés en construction - 1 directeur de bureau

Tableau 4 : Informations concernant les trois entreprises de recrutement étudiées

PerfectMatch HR et Swap Recruiting disposent d'un département spécifique pour le recrutement de travailleurs migrants. Ces départements se concentrent uniquement sur le recrutement de profils rares en Belgique, ce qui explique pourquoi ils sont particulièrement actifs dans le secteur de la construction. Le modèle économique de ces départements est le même que celui des autres départements, à savoir mobiliser des candidats étrangers (déjà établis en Belgique ou venant directement de l'étranger), les placer dans des entreprises clientes par le biais de contrats d'intérim belges et facturer les clients au moyen d'un coefficient égal à un pourcentage du salaire des travailleurs temporaires. Ces coefficients varient selon les agences, mais sont généralement compris entre 1,5 et 2,5 appliqués au salaire brut de

l'intérimaire. Chez PerfectMatch HR, ce département est divisé en plusieurs bureaux répartis dans toute la Belgique, où des recruteurs spécialisés sont chargés de mobiliser les travailleurs d'origine étrangère. Dans les deux autres agences (Swap Recruiting et Talent & Co), les recruteurs traditionnels, généralement chargés de recruter des travailleurs locaux, recrutent également des candidats d'origine étrangère. Il est également intéressant de noter que tant PerfectMatch HR que Swap recruiting collaborent avec des recruteurs indépendants dans différents pays de l'UE afin d'identifier des candidats étrangers potentiels.

Dans les trois agences, nous avons cherché à interviewer des consultants spécialisés dans le recrutement de travailleurs étrangers pour le secteur de la construction. Cet objectif a été beaucoup plus facile à atteindre chez PerfectMatch HR, qui dispose d'un département dédié. Pour équilibrer l'échantillon entre les agences, nous avons cherché à rencontrer au moins un « directeur d'agence locale » dans chaque entreprise, et un nombre similaire de consultants. Dans chaque agence, nous avons interrogé un consultant qui était lui-même d'origine étrangère, ainsi qu'un consultant moins expérimenté (moins de deux ans d'expérience) et un consultant plus expérimenté (plus de deux ans d'expérience). Notre échantillon final de consultants comprenait neuf hommes et neuf femmes. Nous avons également interrogé des représentants des directions centrales des agences (4), des « coordinateurs » chargés de l'intégration des travailleurs migrants (2) et des représentants de diverses organisations travaillant avec des agences de recrutement (centres de formation professionnelle, centres d'accueil de réfugiés, fédérations professionnelles, entrepreneurs du secteur de la construction, etc.) (9). Les « coordinateurs » ne sont pas des recruteurs, mais font partie des « équipes de support » qui sont chargées de faciliter l'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail belge. La majorité des entretiens ont été menés en français, mais cinq l'ont été en anglais. En plus de ces entretiens, nous avons procédé à une analyse du discours des communications numériques des entreprises de recrutement et des consultants spécialisés dans le recrutement international. L'objectif de cette analyse était d'identifier les stratégies des recruteurs pour mobiliser les travailleurs, mais aussi pour gérer les relations avec les entreprises de construction en demande de main-d'œuvre et avec d'autres institutions liées à la main-d'œuvre immigrée.

Il est important de préciser que notre échantillon a été réalisé au sein de bureaux de recrutement enregistrés en Belgique, c'est-à-dire au sein d'entreprises bénéficiant d'une licence délivrée par l'État leur permettant d'exercer des activités liées au placement de travailleurs. Outre ces entreprises agréées, il existe de nombreux autres acteurs offrant des services d'intermédiation sur le marché du travail, tels que les passeurs (*smugglers*)

(Ambrosini, 2017) ou des agences de placement étrangères légales et illégales (Pijpers, 2010). L'échantillon présenté dans cette analyse ne couvre pas ces autres formes commerciales d'intermédiation. Les résultats sont divisés en trois sections axées sur les trois principales activités des consultants en recrutement : le *sourcing* (la recherche) de candidats, leur placement auprès des entreprises clientes, et la gestion de leur intégration et du bon déroulement de leur contrat. Dans chacune de ces sections, nous effectuons un va-et-vient entre les stratégies individuelles des consultants et les politiques de leurs agences. Avec cette approche, nous portons une attention particulière aux stratégies des consultants qui les amènent à dépasser le cadre de leurs activités « historiques », c'est-à-dire des activités de mise en relation essentiellement commerciales. Nous portons également une attention particulière aux stratégies des consultants qui parviennent à recruter un grand nombre de candidats étrangers.

Recruter et retenir les travailleurs étrangers dans le secteur de la construction

La recherche de candidats migrants : vers une extension des activités classiques de « sourcing »

Dans leur recherche de candidats étrangers, les consultants recherchent des travailleurs migrants déjà établis en Belgique et/ou situés à l'étranger avec la possibilité d'émigrer. La capacité des consultants à recruter des travailleurs directement à l'étranger dépend de deux facteurs clés : les infrastructures de recrutement international développées par leurs entreprises et leurs propres connexions avec les pays d'origine. Dans toutes les agences, une plus grande attention est généralement accordée aux travailleurs migrants déjà établis en raison des coûts d'intégration réduits. Afin d'accéder à un grand nombre de travailleurs migrants établis en Belgique, l'une des stratégies utilisées par les consultants des trois entreprises est d'accéder aux communautés de migrants installées en Belgique. Cela se fait notamment par le biais des médias sociaux, et les consultants sont particulièrement actifs dans certains groupes Facebook centrés sur ces communautés. Ils publient leurs offres d'emploi dans ces groupes, souvent directement dans la langue des candidats ciblés. La figure 5 montre un exemple de publication réalisée par un consultant de PerfectMatch HR sur un de ces groupes. Ce consultant est d'origine polonaise et il lui arrive régulièrement de publier des offres d'emploi directement en polonais afin de toucher ce public en priorité.

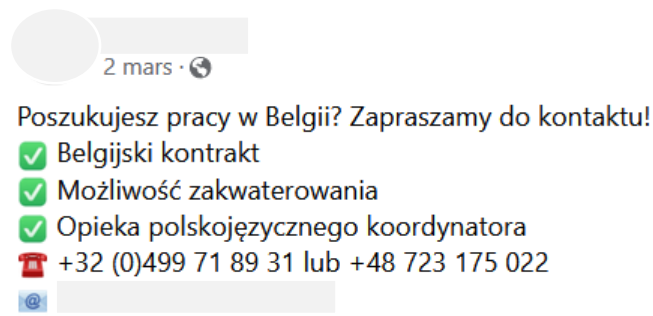


Figure 8 : Exemple d'une publication postée sur le compte Facebook d'un consultant de chez PerfectMatch HR

Toujours en ce qui concerne les réseaux sociaux, il est très courant que les consultants mobilisent leurs propres comptes pour rechercher des candidats ou encore pour publier des photos de candidats signant leurs contrats. Cette pratique visant à photographier le candidat en présence du consultant a été systématisée au sein de Swap Recruiting, qui demande à ses consultants de publier cette photo *via* les comptes de réseaux sociaux de l'agence, mais aussi *via* leur propre compte (voir figure 6) :

« Je pars du principe que l'entourage et les amis constituent un réseau similaire à celui du candidat. Quand vous avez un bon candidat, vous savez qu'il y a des gens dans son réseau qui vous intéressent. On demande toujours aux gens de nous recommander, mais beaucoup ne le font pas... Aujourd'hui, lorsqu'une personne commence un nouvel emploi, je prends toujours une photo avec elle et le logo de notre entreprise. Ensuite, je poste la photo et j'identifie la personne sur Facebook. J'écris aussi un texte qui met la personne en valeur. Dans les commentaires, on voit souvent que les gens sont intéressés par le post : ils demandent comment la personne a trouvé le job, via qui, etc. La photo ouvre des portes ». (Consultant spécialisé en construction, Swap Recruiting)

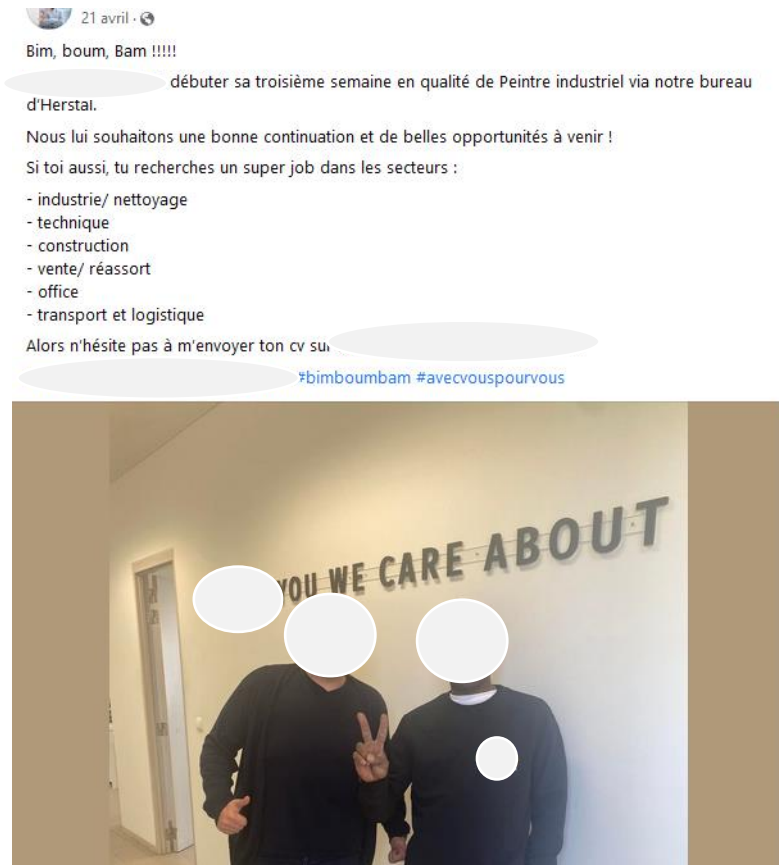


Figure 9 : Exemple d'utilisation des réseaux sociaux pour générer du référencement

Ainsi, la fin du processus de recrutement d'un candidat est annoncée en ligne afin de faciliter l'identification du candidat suivant. Au-delà de l'utilisation des réseaux sociaux, les consultants ont également tendance à s'immerger dans les lieux physiques de socialisation des migrants. Ils se rendent dans les épiceries, les marchés, les restaurants, les bars et les églises, dans le but d'identifier des demandeurs d'emploi potentiels. Ces stratégies étaient particulièrement répandues parmi les consultants de PerfectMatch HR. Dans cette entreprise, la plupart des consultants étrangers étaient eux-mêmes originaires de Roumanie et ont été recrutés grâce à leurs réseaux personnels en Roumanie et/ou au sein des communautés roumaines installées en Belgique. Tous les consultants spécialisés dans le recrutement de travailleurs migrants que nous avons rencontrés chez PerfectMatch parlaient couramment le roumain et une ou plusieurs autres langues étrangères. La plupart d'entre eux avaient eux-mêmes vécu un parcours d'intégration en Belgique, ce qui leur permettait de guider les candidats tout au long de ce processus et de répondre aux difficultés qu'ils rencontraient, tant sur le lieu de travail que dans leur vie privée. Plus que les qualifications formelles (par exemple, un diplôme en gestion des ressources humaines) ou les compétences techniques (par exemple, la capacité à utiliser différents canaux pour publier des offres d'emploi), le capital social et culturel des consultants est de plus en plus considéré comme la clé pour une intermédiation réussie.

En plus de s'immerger dans les communautés de migrants en Belgique (physiquement et virtuellement), plusieurs consultants étrangers approchent également des entreprises étrangères et des travailleurs indépendants étrangers qui sont déjà actifs dans le pays. Ils cherchent ainsi à développer des relations avec des employeurs qui pourraient devenir de futurs clients, mais aussi avec des travailleurs insatisfaits qui pourraient devenir des candidats. Plusieurs consultants ont mentionné qu'ils avaient « récupéré » des indépendants étrangers qui avaient eu de mauvaises expériences avec le système fiscal belge (par exemple, en faisant faillite à la suite de la régularisation annuelle liée à l'impôt sur les sociétés). Ces stratégies ont été principalement observées chez PerfectMatch HR. Comme l'entreprise a recruté de plus en plus de travailleurs étrangers au fil des années, ses réseaux se sont étendus au-delà des entreprises belges. La stratégie des agences est généralement de se concentrer sur les travailleurs disposant d'un passeport européen, ce qui leur donne un accès direct au marché du travail belge. C'est un point auquel les consultants sont particulièrement attentifs :

« Les candidats qui ne sont pas régularisés, je ne peux pas les faire travailler. Nous sommes contrôlés, et nous avons besoin d'une identité dans chaque dossier, sinon je ne peux pas passer de contrat. Parfois, j'ai eu des gens qui venaient d'être régularisés ou qui allaient l'être très prochainement. Je m'en fiche, je regarde les compétences des gens et leur légalité actuelle. Je dois respecter le cadre juridique ». (Consultant spécialisé en construction, Talent & Co)

Contrairement à ce témoignage, plusieurs consultants rencontrés ont effectivement aidé des demandeurs à régulariser leur statut. Ces procédures étant particulièrement longues et complexes, ces consultants nous ont indiqué qu'ils ne pouvaient pas s'investir pleinement pour chaque candidat, au risque d'investir trop de temps sans garantie de succès (c'est-à-dire de placement du candidat). Cependant, une procédure juridique fait régulièrement l'objet d'assistance de la part des consultants : il s'agit de la demande de domiciliation auprès de la commune locale. La domiciliation étant un préalable légal à l'établissement d'un contrat belge, plusieurs consultants assistent les demandeurs de bout en bout dans leurs démarches auprès des autorités communales afin que leur domiciliation soit délivrée rapidement. Cet exemple montre l'ampleur que peut prendre le travail d'intermédiation dans le cadre des migrations de travail qui intègre des aspects juridiques visant à rendre les candidats légaux pour l'État (les communes) dans des contextes où le travail est soumis à des pressions pour être formalisé (voir chapitre 2).

Au sein de Swap Recruiting, des consultants nous ont informés qu'ils recherchaient régulièrement des candidats dans les centres d'asile. Les personnes vivant dans ces centres ne sont généralement pas originaires de l'UE, mais elles disposent d'un permis de travail

temporaire qui leur permet de signer des contrats temporaires en Belgique. L'idée proviendrait à la base d'un consultant spécialisé en logistique travaillant pour Swap Recruiting, qui avait du mal à trouver des candidats pour des missions de courte durée. Après quelques succès avec des candidats issus de ces centres, Swap Recruiting a généralisé cette pratique en demandant à tous les consultants (y compris ceux de la construction) de recruter dans les centres d'asile. Désormais, les consultants de cette agence se rendent systématiquement dans les centres d'asile et expliquent le type d'emploi qu'ils recherchent. Ils laissent généralement leurs coordonnées aux responsables des centres, ainsi que par le biais d'affiches placardées dans les lieux de passage des centres. De la même manière, de nombreux consultants de Swap Recruiting et de Talent & Co ont commencé à approcher les agences pour l'emploi locales et les centres de formation où de nombreuses personnes d'origine étrangère sont à la recherche d'un emploi. Certains consultants de PerfectMatch HR ont même commencé à s'impliquer dans des associations de soutien aux communautés étrangères. Un exemple qui nous a été cité est celui d'une association religieuse dans la région de Bruxelles. Un consultant de PerfectMatch HR a organisé plusieurs événements avec cette association afin d'établir des contacts avec des candidats potentiels. Un autre exemple est celui d'une association chargée de donner des cours de français à la communauté roumaine de Bruxelles. Ces pratiques permettent aux consultants d'élargir progressivement « *leurs bases de données personnelles de candidats étrangers* » (consultant en construction, PerfectMatch HR). Pour intégrer ces communautés, les consultants s'appuient généralement sur leurs réseaux interpersonnels, en misant sur la proximité socioculturelle avec les membres de ces communautés.

Les stratégies diverses et souvent créatives utilisées pour trouver des candidats migrants soulèvent la question de savoir comment les consultants vérifient les compétences de ces candidats, étant donné que les entreprises du secteur de la construction recherchent principalement des travailleurs qualifiés spécialisés dans l'exécution de tâches spécifiques et souvent très techniques. Plutôt que de s'appuyer sur des documents formels (tel que les diplômes et CV), les compétences des travailleurs de la construction sont dans la plupart des cas évaluées sur le chantier, conformément au célèbre adage selon lequel on ne peut juger un maçon qu'au pied du mur. Cette pratique est encore plus prononcée pour les candidats étrangers dont les compétences sont souvent établies par l'expérience (souvent internationale) plutôt que par une qualification formelle, en ce compris la maîtrise de diverses techniques complexes de construction. Dans ce contexte, les relations des consultants avec les travailleurs en place deviennent un moyen crucial de valider les compétences et d'évaluer la qualité des candidats potentiels qui ont été recommandés (Karpik, 2010 ; Bessy et Chauvin, 2013).

« Je me fie très souvent à la logique communautaire pour les recommandations. Si l'un de mes intérimaires dit qu'il a un membre de sa famille ou des amis qui peuvent aussi faire le travail, je lui fais souvent confiance et je suis moins regardant sur les CV ». (Consultant en construction, PerfectMatch HR)

Dans de nombreux cas, cette évaluation basée sur le réseau remplace des techniques d'évaluation plus formelles basées sur des qualifications écrites ou des tests reposant sur des simulations. Ce processus explique pourquoi les consultants cherchent à se forger une bonne réputation au sein des communautés étrangères. Cette bonne réputation leur permet d'attirer des candidats par le bouche-à-oreille et, surtout, d'obtenir des évaluations plus précises des compétences de futurs candidats. Les consultants renforcent leur réputation au sein de ces réseaux en offrant des opportunités aux travailleurs, mais aussi en proposant une série de services supplémentaires (détaillés à la section intitulée « l'intégration sociale comme levier de l'intégration professionnelle »). L'ancrage des consultants dans les communautés de migrants est donc essentiel non seulement pour l'identification des travailleurs potentiels, mais aussi pour l'évaluation de leurs compétences et de leur aptitude à travailler dans le secteur. Cette première section montre que la pénurie de main-d'œuvre a poussé les recruteurs à quitter les agences et à investir de nouveaux espaces tels que les réseaux sociaux, les bureaux des administrations, les centres d'asile, les églises ou encore les bars. Par conséquent, les agences commencent à préférer les consultants qui disposent déjà d'un capital social basé sur leur accès à ces espaces de socialisation communautaires.

La question sensible du placement des travailleurs migrants

Une fois qu'un candidat étranger est identifié, il doit encore être placé dans une entreprise cliente. Du point de vue du consultant, une connaissance approfondie du secteur de la construction, et plus particulièrement des préférences des entreprises clientes, permet d'obtenir une adéquation (un « *match* » dans les termes de consultants) favorable :

« Nous produisons nous-mêmes les bons candidats, en fonction des opportunités. Parfois, un client souhaite 'diversifier' son équipe. Un candidat étranger peut représenter une bonne solution à un moment donné dans une entreprise. Nous devons y être attentifs. » (Consultant en construction, Talent & Co)

Dans l'extrait ci-dessus, il semble que l'origine ethnique (non blanche) des candidats renvoie à une idée particulière que le client se fait de la « diversité ». Cependant, toutes les entreprises ne valorisent pas les travailleurs étrangers de la même manière. Certaines considèrent la main-d'œuvre immigrée comme un moyen de combler les carences pendant les périodes de pic

d'activité (dans l'intérêt de la flexibilité numérique), tandis que d'autres la considèrent comme essentielle à la réalisation de leurs plans à long terme (le travail temporaire conduisant alors régulièrement à l'offre d'un contrat à durée indéterminée). Certains consultants nous ont dit qu'ils ne cherchaient pas tant à faire correspondre les compétences avérées des candidats aux exigences exprimées par les entreprises clientes qu'à satisfaire les préférences personnelles de leurs clients.

Dans un secteur de la construction marqué par des formes structurelles de racisme et de discrimination (Jounin, 2008), certains employeurs sont réticents à l'idée d'embaucher des travailleurs migrants, en particulier ceux dont les compétences linguistiques en français sont limitées. Si ces attentes sont rarement explicitées par les entreprises clientes, elles sont connues des consultants qui doivent les intégrer pour réussir au mieux leur mission de mise en relation. La connaissance des préférences d'embauche des entreprises est le fruit d'une collaboration répétée (entre les consultants et les représentants des entreprises), qui passe par l'examen des demandes des entreprises en termes de profils, mais aussi par le retour d'expérience des candidats qui ont travaillé sur leurs sites. Dans le but de faciliter une intégration favorable tant pour le candidat que pour l'entreprise cliente, les consultants soulignent régulièrement l'importance de construire des relations « personnalisées » avec la personne en charge du recrutement dans l'entreprise cliente. Cela permet d'éviter de commettre des erreurs en envoyant des candidats étrangers dans des entreprises qui les rejettent systématiquement.

Outre les préférences personnelles des clients, les consultants sont de plus en plus contraints de répondre aux préférences personnelles des candidats (qui sinon partent chercher les services d'autres agences). Un certain nombre de consultants ont souligné que, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, les candidats deviennent de plus en plus puissants sur le marché, ce qui conduit à une augmentation de leurs exigences et de leurs attentes. Par exemple, certains candidats demandent à travailler dans des villes spécifiques ou à vivre à une certaine distance de leur lieu de travail. Les consultants cherchent généralement à faire coïncider ces demandes avec les besoins du marché, ce qui nécessite à la fois une bonne connaissance des postes vacants et une communication constante avec les bureaux de l'agence situés dans d'autres régions du pays. Cette connaissance permet aux consultants, selon leurs propres termes, « *d'échanger des candidats* » afin de générer de meilleures mises en relation.

L'intégration sociale comme levier de l'intégration professionnelle

La sévérité de la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur belge de la construction est telle que plusieurs agences de recrutement cherchent à recruter de plus en plus de travailleurs qualifiés pour le secteur de la construction directement à l'étranger. Dans ce cas, le rôle des consultants en recrutement en Belgique est légèrement différent puisque les candidats ont déjà été identifiés et présélectionnés par des consultants locaux situés dans les pays d'envoi. Les consultants locaux, en collaboration avec les consultants belges, organisent généralement des entretiens à distance avec les employeurs belges et, si les travailleurs sont sélectionnés, coordonnent leur arrivée en Belgique. Pour ce faire, ils sont en contact permanent avec les propriétaires d'habitations (pour « ouvrir des logements », comme disent les consultants), les institutions de soins de santé (pour la visite médicale obligatoire avant de travailler dans le secteur de la construction), les administrations communales (pour la domiciliation des travailleurs et l'obtention des permis de travail), les syndicats (pour affilier les travailleurs afin qu'ils puissent bénéficier de certains avantages sociaux), les mutuelles (pour les soins de santé et l'assurance) et les bureaux de leur agence à l'étranger (pour organiser le transport et d'autres arrangements pratiques). Sur un marché du recrutement de plus en plus concurrentiel, les agences cherchent à se démarquer de leurs concurrents en offrant un large éventail de services aux « bons candidats étrangers », tant dans leur pays d'origine qu'en Belgique, afin de faciliter leur intégration rapide sur le marché du travail belge et, surtout, de réduire la probabilité qu'ils quittent le pays. La figure 7 montre l'étendue des services proposés par PerfectMatch HR.

assure les services suivants :

- ✓ Suivi administratif et soutien 24h/24 et 7 j/7
- ✓ Accompagnement dans la langue maternelle du candidat
- ✓ Accompagnement lors de l'examen médical et de l'examen VCA
- ✓ Règlement des permis de travail

Assistance et aide pour :

- ✓ S'inscrire à la commune
- ✓ S'inscrire à la mutuelle
- ✓ Ouvrir un compte bancaire
- ✓ Trouver un logement
- ✓ Demander des allocations familiales

Figure 10 : Les services proposés aux candidats étrangers par l'agence PerfectMatch HR

En agissant comme intermédiaire entre les travailleurs migrants et les différentes institutions essentielles à leur intégration en Belgique, les consultants en recrutement deviennent bien souvent des « *référénts sociaux* » déterminants pour les candidats et essentiels à la reproduction sociale de la main-d'œuvre belge. En tant que tels, les services qu'ils offrent vont parfois bien au-delà des fonctions conventionnelles d'un consultant en recrutement. Par exemple, nous avons rencontré plusieurs consultants qui conduisaient leurs intérimaires à leurs rendez-vous dans leurs voitures privées, leur apportaient leurs vêtements de travail sur les chantiers, et se rendaient à leur domicile pour organiser la signature des nouveaux contrats (généralement conclus sur une base hebdomadaire). Plusieurs consultants ont également expliqué qu'ils étaient en communication constante avec leurs travailleurs temporaires, souvent via différentes applications de messagerie instantanée. Cette grande disponibilité contribue à la bonne réputation des consultants et (indirectement) de leurs agences de recrutement, ainsi qu'à une certaine loyauté des travailleurs à leur égard (Van Breugel et al., 2005). Un certain nombre de consultants ont également expliqué qu'ils communiquaient régulièrement avec des « *travailleurs étrangers temporaires qui font des allers-retours entre*

leur pays d'origine et la Belgique » (consultant en construction, *Swap Recruiting*). Ces relations transcendent les relations conventionnelles candidats/agences, employeurs/employés, et se poursuivent même après que les travailleurs ont quitté la Belgique, les consultants entretenant l'espoir que les candidats reviennent un jour (ou qu'ils recommandent d'autres candidats).

Dans certaines entreprises de recrutement, les services liés à l'intégration sociale des candidats relèvent de la responsabilité systématisée d'« équipes de support ». Par exemple, chez PerfectMatch HR, il existe une équipe dédiée à l'acquisition et à l'entretien des logements, une équipe offrant une expertise juridique (aux consultants, mais aussi aux travailleurs de la construction et aux entreprises clientes), ainsi que plusieurs « coordinateurs » chargés des besoins quotidiens des travailleurs temporaires étrangers. Les coordinateurs sont chargés, par exemple, d'organiser les rendez-vous médicaux des travailleurs, de les aider à faire leurs courses alimentaires et, dans une certaine mesure, de « stimuler » leur vie sociale en organisant des événements non liés au travail. Ces services s'étendent parfois aux familles des travailleurs. Swap Recruiting, par exemple, possède une entreprise de nettoyage qui est souvent utilisée pour intégrer professionnellement les épouses des travailleurs étrangers venant travailler dans le secteur de la construction.

Même dans les agences de recrutement où l'intégration sociale est fortement institutionnalisée, les consultants vont souvent au-delà de leur rôle formel pour faciliter l'intégration des travailleurs migrants à la fois dans la main-d'œuvre belge et dans la société belge en général ; par exemple, en inscrivant les travailleurs dans des clubs de sport ou encore en trouvant des écoles pour leurs enfants. Parallèlement, dans les agences où ces services ne sont pas systématisés, les consultants les considèrent souvent comme des initiatives personnelles nécessaires (c'était le cas chez Talent & Co). Ces services d'intégration visent indirectement à distinguer les entreprises de recrutement de leurs concurrents, à la fois dans l'esprit de leurs clients et de leurs candidats. Les candidats disposant de compétences rares sur le marché belge de la construction sont de plus en plus souvent considérés comme des clients qu'il faut « séduire » et « fidéliser » :

« Actuellement, il y a de plus en plus d'agences de recrutement et de travail temporaire. La concurrence et la pénurie sont si fortes que nous devons nous concentrer sur le traitement des candidats. Ils sont nos premiers collègues. Ils sont aussi notre vitrine. Ils peuvent dire du bien de nous ». (Office manager, Swap Recruiting)

Dans ce contexte, le rôle proactif de référent social joué par les consultants devient un instrument de rétention des candidats, dans un contexte où le risque de les perdre face à la concurrence locale (autres agences de recrutement belges) et internationale (les agences de

recrutement d'autres pays offrant souvent des contrats financièrement plus attractifs) est très élevé. Outre les services pratiques liés à l'intégration, ce rôle consiste également à négocier le système de protection sociale belge au nom des candidats. En concurrence avec un marché du travail européen qui est souvent en mesure d'offrir des salaires plus attractifs (par exemple aux Pays-Bas, en Norvège et au Danemark), les consultants en recrutement belges tentent de se différencier en mettant l'accent sur les vertus du système social belge :

« Nous offrons aux gens la possibilité de changer de vie. Nous savons que la Belgique n'est pas l'endroit le plus intéressant pour eux, financièrement parlant. Mais nous offrons un package complet. Il y a une prime de fin d'année, un pécule de vacances, un 13e mois, des primes de fidélité dans le secteur de la construction, une assurance pour leur famille, etc. Nous leur vendons la vie belge. Et c'est intéressant la vie belge quand on vient de Roumanie ». (Consultant étranger, PerfectMatch HR).

Dans ce contexte, les consultants doivent faire preuve de nouvelles compétences, tant émotionnelles (empathie, communication, langage, sang-froid, etc.) que techniques (connaissance de la législation sociale, connaissance des avantages sociaux du secteur de la construction, connaissance de l'écosystème migratoire, etc.). Dans certains cas, ce rôle s'étend même au lobbying auprès des administrations municipales et nationales afin de faciliter l'arrivée et l'intégration des candidats migrants par l'accès aux papiers et au logement. Malgré ces activités, la question de l'intégration sociale représente encore souvent un défi majeur pour les consultants, car elle est une cause fréquente de départ pour de nombreux travailleurs qui ne parviennent pas à s'intégrer socialement. Plusieurs consultants nous ont dit que de nombreux candidats migrants ne s'intègrent jamais vraiment en Belgique et qu'ils font des allers-retours simplement dans l'optique d'avoir un meilleur revenu. De nombreux travailleurs sont isolés socialement et développent des sentiments de mal du pays. Cela se traduit notamment par des problèmes d'addiction (alcoolisme, prise de drogue, etc.) qui sont très difficiles à gérer pour les consultants. Dans ce contexte, les consultants qui sont perçus comme retenant les travailleurs en remplissant leur rôle de « référent social » sont très convoités par les agences de recrutement, ce qui explique pourquoi les pratiques de débauchage des « bons consultants » sont fréquentes.

L'histoire de Karen, consultante chez PerfectMatch HR :

Karen est une Roumaine qui est arrivée en Belgique en 2011 lorsque son mari a été engagé par PerfectMatch HR pour travailler dans le secteur de la construction. Après cinq années passées à exercer divers emplois tout en apprenant le français, Karen a elle-même posé sa candidature auprès de PerfectMatch HR et a commencé à travailler comme consultante salariée

spécialisée dans le secteur de la construction. L'une de ses premières tâches a été de recruter un couvreur. Karen a eu l'idée de poster une annonce en Roumain sur un groupe Facebook de sa communauté (appelé « Les Roumains de Belgique »). Quelques heures plus tard, elle s'est retrouvée avec les CV de 14 couvreurs roumains, ce qui a vraiment impressionné son patron, car le métier était déjà à l'époque en forte pénurie. À l'époque, peu de consultants utilisaient Facebook comme outil de recrutement. Karen a systématisé son utilisation, allant jusqu'à créer une page nommée « Karen' Jobs », où elle publiait toutes ses offres d'emploi. Dans le cadre de sa stratégie de recrutement, elle a également organisé des événements (tels que des « journées de l'emploi ») en collaboration avec des associations culturelles roumaines, des églises roumaines, et même l'ambassade de Roumanie en Belgique. Grâce à ces activités, elle est progressivement devenue la personne de référence pour tous les Roumains cherchant à travailler en Belgique. À l'époque, le recrutement de travailleurs migrants n'était pas une pratique courante au sein des agences de recrutement belges et elle a commencé à systématiser plusieurs pratiques au sein de PerfectMatch HR. Outre sa réputation grandissante au sein des communautés étrangères (sa réputation s'étendait au-delà de la communauté roumaine), Karen s'est construit un réseau dans le monde de la construction et de l'industrie, en raison de sa capacité à fournir des travailleurs pour des professions techniques en pénurie. Face au succès de Karen, PerfectMatch a décidé de recruter d'autres consultants d'origine roumaine et de créer un département « étranger », dont Karen est aujourd'hui responsable (après avoir gravi de nombreux échelons au sein de l'agence).

Discussion et conclusions

Le cas de la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur belge de la construction illustre à bien des égards les déséquilibres structurels plus larges des marchés du travail de l'UE (EURES, 2023). Ce chapitre explore la manière avec laquelle les intermédiaires privés du marché du travail cherchent à remédier à ces déséquilibres en assumant un nombre croissant de rôles visant à faciliter l'intégration des candidats étrangers (provenant majoritairement d'Europe de l'Est) sur le marché du travail belge (et dans la société belge de manière plus générale). Les résultats exposés dans ce chapitre font progresser les débats existants sur les IMT de trois manières significatives. Premièrement, nous avons démontré que le travail d'intermédiation dans le contexte d'une pénurie de main-d'œuvre transcende les aspects commerciaux et contractuels pour se concentrer sur la reproduction sociale des candidats, ce qui consolide et élargit les interprétations existantes de l'intermédiation du travail en tant qu'activité multidimensionnelle (Bessy et Chauvin, 2013 ; Coe et al, 2010). Dans ce contexte, les

consultants en recrutement doivent aller au-delà de l'activité conventionnelle d'appariement (*matching*) en facilitant l'intégration sociale et légale des travailleurs (principalement des migrants européens, ce qui exige que les consultants eux-mêmes soient intégrés dans les communautés de migrants. Cela a été observé dans l'activité de recherche de candidats (*sourcing*), où les consultants multiplient les initiatives personnelles pour atteindre de nouveaux candidats. Ces initiatives ont déplacé l'activité de recrutement vers de nouveaux espaces digitaux et physiques, tels que les réseaux sociaux, les centres d'asile, les églises, les bars, etc. La professionnalisation du recrutement de candidats étrangers est un processus récent, rendu possible par des consultants proactifs, dont les activités sont désormais systématisées au sein de certaines agences de recrutement. En ce sens, les pratiques de recrutement de travailleurs étrangers reposent fortement sur les compétences interpersonnelles des consultants, qui eux-mêmes s'appuient sur de nombreuses ressources individuelles (par exemple leur ethnicité, leurs réseaux sociaux préexistants, leur capacité à s'insérer dans une communauté, etc.) pour exercer leur métier de recruteur (Bessy et Marchal, 2009). Alors que les consultants privilégient les relations sociales avec les candidats lors du recrutement, les agences de recrutement font de même lors du recrutement des consultants, notamment en privilégiant des consultants ayant un capital social communautaire fort plutôt que des qualifications formelles (par exemple dans le domaine des ressources humaines).

Par leurs stratégies individuelles, les consultants exercent des activités de mise en relation commerciale largement décrites dans la littérature, mais investissent aussi d'autres domaines qui caractérisent les infrastructures migratoires (Xiang et Linqvist, 2014). Deux exemples illustrent particulièrement bien ce point. Le premier est l'investissement des consultants dans certaines activités liées au statut juridique de leur candidat, qui visent, par exemple, à faire en sorte que les candidats obtiennent plus rapidement un certificat de domiciliation auprès d'une administration communale. En menant ces activités, les consultants agissent souvent comme des « lobbyistes politiques » qui interrogent la pertinence des politiques publiques visant à encadrer les migrations de travail (Coe et al., 2010). Le deuxième exemple concerne l'inclusion de la dimension culturelle dans leurs efforts de mise en relation. Sans cacher les bénéfices commerciaux que cela génère, les consultants sont attentifs aux caractéristiques ataviques de leurs candidats, qui influenceront à la fois les activités de placement et la manière dont les relations sont gérées tout au long du contrat. Ce faisant, les pratiques d'intermédiation visent également à faciliter l'intégration sociale des candidats en cherchant à éviter qu'ils ne soient exposés à des formes de discrimination et en veillant à ce qu'ils se sentent véritablement accueillis en Belgique. En investissant dans des dispositifs d'accompagnement personnalisé des candidats, les pratiques d'intermédiation peuvent être considérées comme des « activités

de captation » visant à attirer et retenir les candidats (Cochoy, 2004) dans un contexte de concurrence à la fois européenne et locale.

Ce chapitre contribue en second lieu à faire avancer le débat sur l'évolution du profil sociologique des consultants en recrutement, en documentant notamment l'émergence d'un nouveau profil : le « *consultant foreign* » (tel que catégorisé par PerfectMatch HR). Cette combinaison du mot français « *consultant* » et du mot anglais « *foreign* » reflète les dynamiques « globales » des sociétés de recrutement actives dans le secteur de la construction. Ces consultants agissent de plus en plus comme des « entrepreneurs de réseau » (Burt, 2014), tirant parti de leurs propres caractéristiques ataviques pour identifier des opportunités de contacts avec de nouvelles entités (telles que des communautés étrangères). Cela leur permet de développer des stratégies variées situées dans des espaces sociaux *a priori* déconnectés du marché du travail (Bessy et Chauvin, 2013), y compris par exemple les associations religieuses et culturelles. Ces stratégies permettent aux consultants de consolider et d'étendre leurs réseaux au sein des communautés, d'accéder à des candidats potentiels, d'évaluer leurs compétences, et de négocier leur accès au marché du travail en vue de générer un gain financier. Grâce à ces réseaux, les consultants ont accès à des travailleurs d'origines diverses et cherchent à en faire des candidats commercialisables pour les entreprises de construction. Ce processus de production de « bons candidats » caractérisés par des « profils de qualité » comprend une évaluation de la situation juridique des candidats en Belgique (possession ou absence d'un permis de travail), mais aussi de leurs propriétés ataviques : nationalité, maîtrise de la langue française, classe sociale et, dans une certaine mesure, ethnicité (comme le montre ci-dessus le programme de « diversité » chez Talent & Co). La combinaison de ces attributs confère à de nombreux candidats migrants une certaine « singularité » sur le marché du travail (Karpik, 2009 ; 2010). Pour les consultants, la prise en compte de ces singularités implique un travail d'appariement plus individualisé, qui répond aux besoins des candidats d'une part, et à ceux des employeurs d'autre part. Dans ce contexte, la recherche de compatibilité - faire correspondre le « bon candidat » avec la « bonne entreprise » - est de plus en plus complexe, compte tenu du caractère « singulier » des candidats étrangers et des exigences particulières des clients du secteur de la construction. Si certaines caractéristiques sont intrinsèques (comme les propriétés ataviques), d'autres sont construites, soit directement par le candidat (en relation avec sa trajectoire personnelle et ses expériences), soit par l'intermédiaire (par exemple, lorsque l'intermédiaire aide au processus de légalisation du candidat en Belgique). Plutôt que de simplement présenter les candidats tels qu'ils les trouvent, les consultants cherchent à travailler avec eux et à traduire leurs compétences et attributs afin de les rendre plus attrayants sur le marché du travail belge. Ce

rôle évolue progressivement vers celui de « gestionnaire de singularités », grâce auquel les consultants cherchent à réaliser des appariements qui satisfont toutes les parties du contrat intérimaire triangulaire.

Nous avons également montré comment les consultants deviennent des référents sociaux pour leurs candidats en Belgique, en les aidant à négocier avec des institutions essentielles à leur intégration sociale et juridique. Plus que des administrateurs qui gèrent la relation de travail pour le compte d'entreprises clientes (Bessy et Chauvin, 2013), les consultants se positionnent comme des « intermédiaires dignes de confiance » sur lesquels les travailleurs migrants peuvent s'appuyer. Ce rôle implique de nouvelles compétences : les consultants doivent entretenir un dialogue entre les travailleurs temporaires et les acteurs clés de l'écosystème migratoire (administrations publiques, grandes entreprises, associations culturelles, etc.) De nombreux exemples de mobilités socioprofessionnelles ascendantes au sein des entreprises de recrutement concernent des consultants proactifs, polyvalents, actifs dans des réseaux, et donc capables de mobiliser et de fixer un grand nombre d'intérimaires sur le marché du travail belge (cf. histoire de Karen). Les « *consultants foreign* » sont particulièrement bien placés pour effectuer ces actes de courtage, puisqu'ils utilisent souvent des compétences et des réseaux préexistants pour fixer les travailleurs migrants sur le marché du travail belge.

Les relations ainsi créées avec les candidats ont toutefois des limites. Dans les cas où les travailleurs ne sont plus en mesure d'honorer leur contrat, il incombe au consultant, parfois avec l'aide d'un « coordinateur » (comme c'est le cas chez PerfectMatch HR), de remettre le travailleur « sur le droit chemin » au moyen de services de conseil individualisés. La dépendance à l'égard de l'alcool est un exemple qui est revenu à plusieurs reprises : si le travailleur ne consomme de l'alcool que pendant son temps libre, les consultants et les coordinateurs s'en occupent, mais si cela se produit sur le lieu de travail, les consultants doivent généralement mettre fin à la relation de travail et gérer la situation avec l'entreprise cliente. Ce cas illustre les risques liés à la production du « bon candidat », le travail nécessaire pour « réparer » les travailleurs dysfonctionnels et l'atteinte à la réputation qui peut en résulter en cas d'échec. Le travail d'un consultant est donc basé simultanément sur les rôles d'« entrepreneur de réseau », de « référent social » et de « gestionnaire de singularité » ; un triple rôle particulièrement bien incarné par les consultants *foreign* originaires de pays qui envoient un grand nombre de travailleurs migrants en Belgique, ancrés dans ces mêmes communautés de migrants, idéalement avec une expérience de travail/de vie dans des secteurs connexes en Belgique (voir par exemple l'histoire de Karen). La plus grande difficulté

pour les agences est de trouver un équilibre entre ces trois rôles afin que l'investissement « social » dans le travail d'intermédiation ne dépasse pas les revenus qu'il génère.

Enfin, les résultats ouvrent des pistes de recherche sur les effets des pratiques d'intermédiation dans des marchés du travail contraints par des pénuries de main-d'œuvre. Dans des contextes où les pratiques illégales de mobilisation de la main-d'œuvre étrangère se multiplient (généralisation de la « fraude sociale ») (Wuidar, 2023), les agences sont de plus en plus perçues par les employeurs comme des garants de la légalité, grâce aux contrats temporaires belges qu'elles proposent aux candidats étrangers. Les agences agissent alors comme des « prescripteurs » qui fournissent une certaine assurance contre d'éventuels dommages juridiques et réputationnels (Hatchuel, 1995). Dans le sillage du débat sur le dumping social et l'esclavage moderne, les entreprises de recrutement tendent à promouvoir des pratiques d'intermédiation à « visage humain » (Hart, et al., 2010). Cette « rhétorique humaniste », qui met l'accent sur l'évolution et le bien-être des travailleurs, devient un outil de communication marketing clé pour le recrutement, à la fois pour attirer des candidats étrangers (pour travailler et vivre dans le pays) et pour conquérir de nouveaux clients (qui peuvent embaucher des « bons candidats étrangers » par l'intermédiaire d'entreprises de recrutement réputées). En traitant leurs candidats comme des clients plutôt que comme des demandeurs d'emploi, les entreprises de recrutement attirent des travailleurs d'autres segments du marché du travail (tels que des indépendants étrangers ou des travailleurs détachés) qui peuvent être intéressés par le large éventail de services fournis par les entreprises de recrutement. Dans le contexte du marché du travail belge, le rôle des agences de recrutement ne peut pas être entièrement compris à travers les récits de « flexibilisation » reposant sur des pratiques d'intermédiation instrumentales et opportunistes (Van den Broeck *et al.*, 2015). Au contraire, en répondant aux besoins du marché du travail (et donc en s'opposant aux pratiques transfrontalières frauduleuses répandues en Belgique), les agences de recrutement contribuent à élargir la catégorie des « travailleurs étrangers conformes » (Anderson & Ruhs, 2012). Ces travailleurs se caractérisent par leurs compétences techniques, leur expérience et leur conformité légale, ce qui leur permet de s'engager dans des contrats de travail belges. En renforçant et en légitimant le recours à cette catégorie de travailleurs, les intermédiaires du marché du travail décrits dans ce chapitre participent aux processus de segmentation du marché du travail. Ils fournissent aux travailleurs étrangers conformes des salaires garantis, des possibilités d'installation en Belgique (avec leurs familles), des prestations sociales et une assistance pour naviguer dans la bureaucratie (complexe) de l'État belge; un ensemble de pratiques qui renvoient à une époque plus « socialement encadrée » de l'emploi salarié, par opposition à l'époque contemporaine de flexibilisation et de précarisation (Ferguson, 2015). Dans le même

temps, ces pratiques contribuent à accentuer la distinction entre la main-d'œuvre migrante conforme et non conforme (ou semi-conforme) dans le secteur, ce qui soulève des questions concernant le sort des travailleurs qui ne peuvent ou ne veulent pas se conformer à cette catégorie. Au-delà des promesses de réussite socioprofessionnelle promulguées par les entreprises de recrutement, il sera intéressant (c'est ce que nous proposons dans le cinquième chapitre) de se pencher sur les trajectoires de vie de ces travailleurs migrants de la construction (Druker et Stanworth, 2004). C'est précisément ce que nous proposons de faire dans le chapitre suivant.

Chapitre 5 – « Malgré mon statut, ma situation n'est pas si mauvaise » : vers une typologie des aspirations migratoires des ouvriers étrangers

Résumé du chapitre

Dans les pays d'Europe occidentale, la sécurité d'emploi des travailleurs étrangers non qualifiés est régulièrement présentée comme étant incertaine et tributaire de la nature de leurs titres de séjour et de leurs situations contractuelles au sein des pays où ils migrent. Dans le secteur de la construction, plusieurs travaux ont montré que les relations d'emploi de ces travailleurs s'articulent autour de différentes dimensions (loyauté interpersonnelle, solidarité ethnique et culturelle, intérêts partagés entre employeurs et travailleurs, etc.) qui transcendent régulièrement les contrats de travail. Si ces dimensions permettent d'expliquer pourquoi certaines relations de travail dites « atypiques » sont plus stables que d'autres, les auteurs montrent qu'elles s'inscrivent globalement dans des logiques d'exploitation capitaliste de cette main-d'œuvre précaire. Sans remettre en question les apports de cette littérature, le présent chapitre s'intéresse aux aspirations professionnelles des travailleurs étrangers actifs dans le secteur belge de la construction et aux ressources qu'ils mettent en œuvre pour les atteindre. Grâce aux expériences de 18 travailleurs étrangers relevant de cinq catégories socioprofessionnelles différentes, nous nous intéressons plus particulièrement à la façon dont les travailleurs étrangers construisent et renforcent leur employabilité indépendamment des différents segments du marché du travail dans lesquels ils s'inscrivent. Les analyses montrent que les aspirations des travailleurs renvoient à d'autres catégories que celles régulièrement portées par les instances internationales et autres politiques publiques nationales, qui associent largement la sécurité d'emploi au droit du travail, à la couverture sociale, et à la représentation collective.

Introduction : penser autrement la sécurité d'emploi des travailleurs étrangers peu qualifiés

Tout au long des trois chapitres précédents (chapitres 2 à 4), nous avons vu comment la régulation du travail se décline et est réinterprétée lors de différentes situations (inspections étatiques sur les chantiers, gestion des chaînes de sous-traitance, recrutement par les agences intérim) et que cela produit de multiples effets sur la segmentation des catégories socioprofessionnelles que l'on retrouve sur les chantiers de construction. Pour comprendre les enjeux liés à ces différents niveaux de régulation, le cas des travailleurs étrangers était particulièrement intéressant puisque leurs situations professionnelles nourrissent régulièrement des débats relatifs à la « formalité » de leurs relations professionnelles. Si ces trois chapitres mettent l'accent sur différents types d'intermédiaires (inspecteurs du travail, conducteurs de chantier, consultants d'agences intérim) jouant un rôle déterminant dans la régulation pratique du travail dans le secteur de la construction (et indirectement sur sa segmentation), les lecteurs avertis auront remarqué que les acteurs centraux, à savoir les travailleurs -principalement manuels- présents sur les chantiers, sont relativement absents des analyses. Ce dernier chapitre entend pallier cette absence en introduisant leur expérience aux réflexions. Plus particulièrement, nous nous intéressons dans ce chapitre aux aspirations professionnelles des travailleurs d'origine étrangère occupants des métiers ouvriers et étant actifs dans le secteur belge de la construction.

Le point de départ de la réflexion est la notion polysémique de « sécurité d'emploi ». De manière triviale, la sécurité d'emploi renvoie à la probabilité qu'un individu conserve son emploi. Dans les pays occidentaux tels que la Belgique, cette notion a été fortement corrélée à celle d'emploi typique (ou emploi standard). Selon l'Organisation internationale du travail (OIT, 2016), c'est le droit du travail et celui de la sécurité sociale, en privilégiant un modèle unique de rapport au travail (binarisme entre travail subordonné et travail indépendant), qui garantissent la sécurité individuelle passive du travailleur (ainsi qu'un temps de travail homogène et une représentation collective autonome). Si cette approche a longtemps influencé les politiques publiques visant à encadrer les relations de travail, elle se heurte aujourd'hui à la multiplication de formes de travail qui ne s'inscrivent pas dans ce modèle unique de rapport au travail, tel que c'est de plus en plus régulièrement le cas dans le secteur belge de la construction (voir chapitre 1). À l'instar de ce que suggèrent Supiot et Baamonde (2016), la sécurité d'emploi devrait davantage être considérée de manière active, les travailleurs jouant un rôle actif dans la sécurisation de leurs trajectoires professionnelles. Ce chapitre s'appuie sur cette assertion pour montrer non seulement qu'il existe des

représentations contrastées de la sécurité d'emploi, mais également que les travailleurs mobilisent des stratégies différentes pour la construire et la maintenir. Afin de mettre à jour ces différentes représentations de la sécurité d'emploi, nous proposons de mettre l'accent sur les aspirations professionnelles des travailleurs étrangers actifs au sein du secteur belge de la construction ainsi que sur les moyens qu'ils mettent en œuvre pour satisfaire ces aspirations. La question qui guide ce chapitre est la suivante : *quelles aspirations professionnelles poursuivent les travailleurs étrangers actifs sur les chantiers belges, et comment parviennent-ils à satisfaire ces aspirations ?*

Pour apporter des éléments de réponse à cette question, nous avons structuré ce chapitre de la manière suivante. Dans un premier temps, nous proposons une revue de la littérature portant sur les travailleurs étrangers peu qualifiés actifs en Europe occidentale. À travers elle, nous voyons comment s'est développée une vision centrée sur la précarisation de leurs situations professionnelles, qui contraste avec les visions politiques (essentiellement portées par des partis d'extrême droite) présentant les étrangers comme des envahisseurs venus « voler » le travail des citoyens. Nous mettrons particulièrement l'accent sur les travaux qui se sont intéressés au secteur de la construction, où les travailleurs étrangers sont régulièrement présentés comme des victimes aux statuts précaires ayant peu de marges de manœuvre concernant la nature de leurs relations professionnelles et la détermination de leurs conditions de travail (Buckley et al., 2016). À la fin de cette section, nous présentons plus en détail le cadre théorique mobilisé dans ce chapitre, qui s'inspire du concept de « carrière migratoire » développé par Martiniello et Rea (2011) et de celui de « configuration d'emploi » développé par Swider (2015 ; 2016). Vient ensuite une section dédiée à la méthodologie, où nous expliquons comment nous avons sélectionné les travailleurs de notre échantillon et comment nous avons mobilisé des « portraits » représentatifs des différentes catégories socioprofessionnelles dans lesquelles s'inscrivent les travailleurs rencontrés. La partie empirique est dédiée à la présentation de ces portraits, chacun d'entre eux étant accompagné d'une courte analyse. Ces portraits nous conduisent en fin de parcours à une discussion autour des aspirations des travailleurs étrangers actifs dans le secteur de la construction, qui renvoient à des représentations contrastées de la sécurité d'emploi. En conclusion, nous proposons un débat sur l'évolution des formes d'emploi dans le secteur de la construction et sur la (non)pertinence des programmes de différentes institutions internationales visant à penser la sécurité d'emploi au travers d'une approche centrée exclusivement sur le droit du travail et le droit à la sécurité sociale (OIT, 2016).

Revue de la littérature : dépasser les approches binaires pour penser les carrières migratoires au sein du secteur belge de la construction

Travail étranger et segmentation sur le marché du travail

Dans la littérature anglophone, les auteurs parlent régulièrement de « travailleurs migrants » (*migrant workers*) pour qualifier les personnes qui se rendent dans un autre pays (parfois dans une autre région d'un même pays) pour trouver du travail. Dans ce chapitre, on privilégiera le terme de « travailleurs étrangers », pour prendre en compte non seulement ces travailleurs migrants, mais aussi ceux qui se trouvent déjà dans le pays depuis un certain temps, sans pour autant y être nés (suite par exemple à un regroupement familial). Dans de nombreux pays d'Europe occidentale tels que la Belgique, le marché de l'emploi immigré a été confronté à un double phénomène (décrit en détail dans le chapitre 1) : une fragmentation des statuts professionnels suite à l'évolution des législations (travail intérimaire, travail irrégulier, travail détaché, fausse-indépendance, etc.), et une segmentation du marché du travail, notamment dans des contextes où la Belgique a de plus en plus fait appel à l'immigration pour les « *3-D Jobs* » (*Dirty, Demanding and Dangerous*) (Rea, 2010). Dans ce contexte, les travaux académiques sur les migrations de travail ont particulièrement mis l'accent sur la précarisation générée par les relations de travail dites « informelles » dans lesquelles s'inscrit la vaste majorité des travailleurs étrangers peu qualifiés (« *informal migrant workers* »). Ce faisant, ces travaux se concentrent assez peu sur la variété des situations professionnelles des travailleurs s'inscrivant dans les formes d'emploi dites « informelles », et assimilent globalement l'« informalité » à l'absence de contrat de travail salarié dans les pays d'accueil (Williams et al., 2011).

De manière générale, les travaux mettant l'accent sur ces travailleurs véhiculent des représentations binaires, les présentant soit comme des victimes passives exploitées dans des mécanismes capitalistes, soit (plus rarement) comme des entrepreneurs profitant des différences de législations entre les pays et poursuivant des logiques d'accumulation (Ruhs et Anderson, 2009 ; Vershinina et al., 2018). Selon Meardi et al. (2012), les migrations de travailleurs des nouveaux pays de l'Union européenne (essentiellement à l'Est) vers les pays plus anciens (essentiellement à l'Ouest) ont fait émerger au sein de l'UE une classe inférieure assez homogène de travailleurs 'semi-exploités', facilement remplaçables, qui ont peu de perspectives de mobilité sociale et d'intégration dans les pays d'accueil. Dans cette littérature, le pouvoir d'action individuel de ces travailleurs étrangers est souvent présenté comme étant

limité à leurs situations légales (la nature de leurs titres de séjour) et contractuelles (la nature de leurs contrats de travail) (Berntsen, 2016 ; Khurana, 2017 ; Wetlesen, 2016). Selon Ruhs et Anderson (2009), de telles approches tendent à réduire l'importance du pouvoir d'action des travailleurs étrangers et à minimiser le rôle des stratégies individuelles dans la construction et la sécurisation de leurs trajectoires professionnelles.

Dans la littérature en sociologie du travail, peu de travaux se sont intéressés aux stratégies individuelles déployées par les travailleurs étrangers peu qualifiés pour améliorer leurs trajectoires professionnelles. On trouve néanmoins quelques exceptions du côté des travaux portant sur le dialogue social en lien avec les migrations de travail. Certains auteurs se sont par exemple intéressés à la représentation syndicale des travailleurs migrants non qualifiés ne disposant pas de contrats salariés dans les pays vers lesquels ils migrent. Dans ces travaux, les auteurs définissent le pouvoir d'action des travailleurs étrangers comme leur capacité à résister au pouvoir des employeurs grâce notamment à l'organisation collective sous la forme de syndicats (Bernsten, 2016). Dans cette littérature, les travailleurs étrangers sont régulièrement considérés comme ayant une marge de manœuvre réduite concernant la définition de leurs conditions de travail (Berntsen & Lillie, 2016). D'autres auteurs considèrent plutôt le pouvoir d'action des travailleurs étrangers peu qualifiés comme leur capacité à revendiquer une part d'autonomie dans leur travail (et dans la définition de ses conditions d'exécution). Plusieurs travaux ont montré comment des travailleurs se trouvant dans des situations précaires utilisent des stratégies pour conquérir des zones d'autonomie : ils s'appuient sur leurs connaissances, expériences, et compétences (Hagan et al., 2011 ; Iskander et al., 2012), ils voyagent d'un emploi à l'autre au gré des opportunités (Alberti, 2014 ; Berntsen, 2016), ou encore s'appuient sur des liens familiaux, amicaux, ou ethniques (Khurana, 2017 ; Wetlesen, 2016). D'autres auteurs encore ont montré en quoi la maîtrise des langues locales joue un rôle déterminant dans la conquête de ces zones d'autonomie (Adsera & Pytlikova, 2015). Dans ces travaux, ces différentes ressources sont présentées comme autant de moyens de résistance permettant aux travailleurs étrangers peu qualifiés de négocier une amélioration de leurs conditions de travail, même s'ils s'inscrivent dans des relations d'emploi dites « atypiques », « informelles » et/ou « précaires ».

Si ces études apportent des éléments éclairants concernant les marges de manœuvre individuelles des travailleurs étrangers dans la construction de leurs carrières, elles s'inscrivent dans une vision où les travailleurs agissent essentiellement par contrainte, suivant la dichotomie entre exploitation et résistance résultant du conflit entre la force de travail (les travailleurs) et le capital économique (les employeurs). Dans de telles conceptions, la sécurité

de l'emploi des travailleurs est incertaine, liée d'une part au bon vouloir de leurs employeurs (ou plus largement des personnes qui les utilisent quand il s'agit de faux indépendants ou de travailleurs détachés) et d'autre part aux statuts légaux et aux situations contractuelles dans lesquels ils s'inscrivent (nature/absence du titre de séjour, nature/absence du permis de travail, etc.). Globalement dans cette littérature, les travailleurs étrangers peu ou pas qualifiés sont présentés comme étant passifs concernant la sécurisation de leurs trajectoires professionnelles dans les pays vers lesquels ils migrent.

Sécurité des trajectoires professionnelles dans le secteur de la construction

Dans les secteurs essentiellement manuels tels que celui de la construction, plusieurs travaux ont montré comment le recours croissant à des travailleurs étrangers non qualifiés s'est inscrit dans des contextes marqués par une multiplication et une internationalisation des pratiques de sous-traitance, une quête de flexibilisation des formes d'emploi, et un recul des taux de syndicalisation (Berntsen, 2016). Dans ce contexte, les travailleurs étrangers non qualifiés actifs dans ce secteur sont souvent dépeints comme des victimes, et la littérature a largement mis l'accent sur les conditions de la précarisation de leurs situations professionnelles (Buckley et al., 2016). Dans cette section, nous proposons de mettre plutôt l'accent sur les travaux qui se sont intéressés aux conditions de la stabilisation des relations de travail de ces travailleurs actifs au sein du secteur (au sein de différents pays). Ces travaux montrent notamment comment l'employabilité est déterminante pour la pérennisation des trajectoires au sein du secteur, et que le développement de cette employabilité repose bien souvent sur la mobilisation de deux types de ressource : le réseau interpersonnel des travailleurs et leurs compétences techniques.

Dimitriadis (2022) s'est intéressé aux carrières des migrants albanais non déclarés actifs dans le secteur de la construction en Grèce et en Italie. Selon lui, pour comprendre plus finement les carrières de ces travailleurs étrangers peu qualifiés et souvent non déclarés, il convient de s'intéresser au rôle de la réciprocité entre les travailleurs et les employeurs. Dans bien des cas, leurs intérêts peuvent coïncider, et les travailleurs peuvent alors tirer profit de la relation, en cherchant à obtenir la sécurité liée à un statut légal, en atteignant une certaine stabilité financière, ou encore plus généralement en faisant l'expérience d'une mobilité professionnelle et économique ascendante. Ce faisant, cette réciprocité peut jouer un rôle dans les relations que ces travailleurs entretiennent avec l'État (renforcer leur stabilité et diminuer leur vulnérabilité). Dimitriadis souligne également que les attitudes de ces travailleurs sont

façonnées par les besoins et les projets de leurs familles, qui jouent très souvent un rôle déterminant dans la construction de leurs parcours professionnels. Dimitriadis invite à considérer le statut légal des travailleurs étrangers comme une des dimensions de la carrière, sans être la seule qui influence la stabilisation de leurs trajectoires professionnelles.

Wagner (2015), qui a travaillé sur le secteur allemand de la construction, montre comment le développement de la sous-traitance internationale, et plus particulièrement le recours accru aux travailleurs détachés, a contribué au développement d'un double marché du travail. Outre le travail encadré par des contrats allemands, il se développe selon elle un second marché du travail peu qualifié, où la frontière entre le travail mobile, le travail détaché, le travail intérimaire, et le travail indépendant est floue. Dans un article sur les travailleurs détachés en France, Math et Spire (2004) présentent ces derniers comme des 'travailleurs jetables', dont les employeurs peuvent aisément se séparer suivant leurs besoins. Selon eux, le détachement contribue à un affaiblissement considérable des normes de protection sociale, pour trois raisons principales : il est difficile à contrôler, il induit une subordination forte des travailleurs, et il crée des situations d'inégalité avec les travailleurs locaux. Si l'article de Wagner s'inscrit également dans une perspective critique du travail détaché en dénonçant la précarité qu'il engendre, son originalité est de montrer que des accords tacites peuvent être conclus entre travailleurs et employeurs, alors même qu'ils sont illégaux. Par exemple, il peut arriver que les travailleurs détachés acceptent délibérément des salaires en deçà des standards allemands ou encore acceptent de ne pas s'affilier à un syndicat. En échange, l'employeur peut par exemple leur promettre de payer toutes leurs heures supplémentaires sans les déclarer (« au noir »). De tels arrangements montrent que les travailleurs ne sont ni simplement les victimes de mécanismes capitalistes ni des fraudeurs professionnels, mais qu'ils peuvent néanmoins contribuer directement et consciemment aux processus « d'informalisation » de leurs relations de travail (Dimitriadis, 2022). De la même manière, il peut arriver que des travailleurs étrangers s'excluent volontairement des formalités d'emploi pour engranger davantage de bénéfices. C'est régulièrement le cas des travailleurs étrangers indépendants qui réalisent des travaux « sans-facture », renforçant ainsi la dépendance économique liée à leur condition de faux indépendants (car ils opèrent pour un seul « client » qui a la mainmise sur la relation), tout en engrangeant davantage de bénéfices (Williams et al., 2011).

Dans le contexte un peu plus éloigné de la Chine, Swider (2015) s'est intéressée au cas des travailleurs migrants du bâtiment dit « non enregistré » (c'est-à-dire les travailleurs illégaux dont les relations d'emploi ne sont ni légalement définies ni régulées par des contrats formels). Afin de montrer les différences qu'il existe au sein de cette population *a priori* homogène de

travailleurs (et très importante dans le secteur chinois de la construction), elle mobilise le concept de « configuration d'emploi ». Avec ce concept, elle propose de dépasser les dimensions purement contractuelles et légales encadrant la relation de travail, et ainsi incorporer des arrangements qui reposent sur des relations de parenté, des liens interpersonnels, et plus largement des rapports situés entre le marché et le social. Au sein de la catégorie des travailleurs migrants non enregistrés actifs sur les chantiers chinois, elle distingue ainsi trois configurations d'emploi : l'emploi « médiatisé » (ou un intermédiaire, souvent l'employeur, gère de nombreux aspects de la vie du travailleur : logement, nourriture, déplacement, etc.), l'emploi « intégré » (où les relations d'emploi s'intègrent dans des relations sociales fortes, souvent ethniques, caractérisées par une forte solidarité), et l'emploi « individualisé » (où les relations d'emploi sont plus ponctuelles, volatiles, et segmentées selon des caractéristiques individuelles et des rapports de pouvoirs). Son approche est particulièrement intéressante, car elle montre qu'au sein d'une même catégorie statutaire de travailleurs (les travailleurs étrangers « non enregistrés »), il existe des différences importantes concernant la stabilité des situations professionnelles individuelles des travailleurs, qui contribuent à produire des expériences contrastées de la sécurité d'emploi. Elle montre ainsi comment certaines configurations d'emploi sont plus vulnérables que d'autres vis-à-vis de l'État (risque accru d'expulsion du pays) ou vis-à-vis des employeurs (risque accru de licenciement arbitraire).

Jounin, dans ses multiples travaux sur les travailleurs du secteur de la construction en France, a lui aussi souligné l'importance d'autres liens que ceux générés par les contrats dans les carrières des travailleurs du bâtiment (tels que des liens d'allégeance personnelle, de parenté ou encore d'ethnicité). Un de ses articles portant sur la profession de ferrailleur est particulièrement éclairant concernant les effets que peuvent avoir de tels liens sur les trajectoires des travailleurs :

« Formellement, tous les ferrailleurs sont sous le même statut, intérimaire. Dans la pratique certains sont et se savent plus stables que d'autres. Cela n'anéantit pas la menace du renvoi du jour au lendemain. Au contraire, c'est cette menace qui permet au chef de chantier d'établir un régime de faveur pour quelques-uns : contre la promesse (même implicite) d'être le dernier licencié, ces quelques-uns prodiguent une plus grande loyauté ». (Jounin, 2006, p. 22)

Dans cet article, Jounin montre que dans des contextes où la précarité est particulièrement saillante, des mécanismes sociaux de compensation émergent : fidélisation sélective des intérimaires, recouvrement des relations de travail avec des liens personnels (notamment familiaux et de parenté), promotion de certaines origines ethniques et relégation d'autres, etc.

Bien souvent dans le secteur de la construction, les travailleurs fidélisés sont les plus rentables et les plus compétents, et ceux qui sont les plus précaires sont à l'inverse les moins rentables et les moins compétents. L'auteur nous met néanmoins en garde que même si ces mécanismes contribuent à influencer les parcours professionnels des travailleurs, il ne s'agit que de compensations partielles et que c'est bien le système du marché qui prime sur les législations sociales. Selon Jounin, les travailleurs étrangers peu qualifiés sont globalement des victimes des entreprises qui les utilisent et leur sécurité d'emploi est largement incertaine dans le secteur de la construction en France.

Dans ces différents travaux portant spécifiquement sur le secteur de la construction, on constate que les réflexions des auteurs se font généralement par catégories socioprofessionnelles, qui se rapportent soit aux titres de séjour des travailleurs (sans-papiers, migrants européens, migrants non européens, etc.) soit à leurs types de contrats (détachés, indépendants, intérimaires, etc.). Ces travaux montrent notamment qu'au sein d'une population a priori homogène de travail (relevant d'un statut socioprofessionnel similaire), il peut exister d'importantes différences concernant la stabilité et/ou la vulnérabilité de la situation professionnelles. Ce faisant, ces travaux envisagent assez rarement les transitions d'une catégorie à l'autre. Sur ce point, l'article d'Oliveira et Thoemmes (2017) sur les travailleurs détachés portugais actifs dans le bâtiment en France apporte un éclairage intéressant. Dans cet article, les auteurs invitent les chercheurs à utiliser le rapport au temps et à l'espace des travailleurs comme clé de lecture pour comprendre le phénomène du détachement. Partant du constat que les statuts de travailleur détaché, d'autoentrepreneur (souvent faux indépendant), ou encore de travailleur non déclaré se chevauchent et se succèdent au cours de la carrière, les auteurs s'intéressent aux ressources qui sont mobilisées par ces travailleurs autant dans le pays de destination que dans le pays d'origine pour construire leurs parcours, tout en gardant à l'esprit que les mobilités (dans les deux sens) sont permanentes et que les situations sont provisoires.

À travers les travaux présentés dans cette section, on constate que la sécurisation des trajectoires professionnelles au sein du secteur de la construction se joue bien souvent au-delà des dimensions juridico-contractuelles encadrant ces relations de travail. Peut-être plus encore que pour les travailleurs locaux, le réseau interpersonnel des travailleurs étrangers joue un rôle déterminant dans la construction de leurs trajectoires professionnelles. Qu'il s'agisse des relations au sein de leurs communautés, des relations avec les employeurs (locaux ou étrangers), ou encore de leurs relations avec des intermédiaires actifs dans le placement de travailleurs, le réseau joue régulièrement un rôle déterminant dans leurs trajectoires

professionnelles. Outre ces réseaux, les compétences techniques jouent elles aussi un rôle déterminant dans leurs trajectoires professionnelles. Ces compétences leur permettent de passer d'un emploi à l'autre, ou encore de négocier de meilleures conditions de travail auprès de leurs employeurs. Les réseaux interpersonnels et les compétences techniques sont les deux dimensions essentielles sur lesquelles repose l'employabilité des travailleurs actifs au sein du secteur de la construction.

Pour une approche individuelle de l'analyse des carrières professionnelles migratoires

Un rapport de Martiniello et al. (2010) montre que les carrières professionnelles migratoires vers la Belgique sont fluctuantes, polymorphes, non-linéaires et que les changements de situations professionnelles, contrairement à ce que l'on pourrait penser, ne vont pas forcément du plus précaire vers le plus stable, mais peuvent aussi aller de situations stables vers des situations plus précaires. Selon Martiniello et Rea (2011), la « carrière migratoire » est une construction à la fois objective (qui dépend des statuts légaux et des situations contractuelles dans lesquels les travailleurs se trouvent) et subjective (qui est influencée par le sens que les travailleurs donnent à leurs projets, à leurs objectifs, et aux actions entreprises pour les atteindre). Ce faisant, Martiniello et Rea (2011) invitent les chercheurs à s'intéresser à l'expérience subjective des travailleurs migrants, en interrogeant notamment la notion de réussite professionnelle, l'évolution de l'identité sociale, l'importance de la professionnalisation des comportements migratoires, l'apprentissage des coutumes du pays d'accueil, ou encore la perception du temps et des hasards dans le parcours professionnel. Pris comme concept opérationnel, la « carrière migratoire » permet d'interroger les conditions de la stabilisation d'un statut professionnel, mais aussi les passages de l'un à l'autre, à partir d'une approche centrée sur les expériences individuelles. Martiniello et Rea (2011) invitent pour ce faire à mettre l'accent sur trois dimensions individuelles de ces carrières : les caractéristiques individuelles des travailleurs étrangers (en mettant particulièrement l'accent sur leurs compétences et leurs expériences), la mobilisation de ressources personnelles (liées notamment aux réseaux personnels et professionnels), et les perceptions des opportunités et des contraintes des parcours (comment les travailleurs s'approprient le contexte légal, des exigences du système économique, ou encore des normes régissant l'accès au marché du travail).

Dans ce chapitre, pour saisir les variations individuelles des carrières migratoires de travailleurs étrangers non qualifiés, nous mettrons particulièrement l'accent leurs aspirations

professionnelles, c'est-à-dire les situations d'emploi idéales qu'ils poursuivent en migrant. Plus précisément, nous mettrons l'accent sur la manière dont les travailleurs mobilisent leurs réseaux et leurs compétences au sein du secteur belge de la construction pour atteindre ces aspirations professionnelles. Le travail étranger dans le secteur belge de la construction est une mosaïque caractérisée par une multitude de situations, où il y a autant de parcours et d'expériences individuelles qu'il y a de travailleurs étrangers. Au-delà d'une opposition entre exploitation et résistance, ce chapitre propose d'analyser les carrières professionnelles migratoires à partir des facteurs individuels qui balisent les trajectoires, afin de voir la diversité des expériences au sein du secteur. Ces expériences sont fonction de la qualité des ressources détenues (compétences, réseaux, etc.) par les travailleurs, ce qui fait qu'on peut avoir une diversité de trajectoire au sein d'une même catégorie socioprofessionnelle de travailleur. Pour rendre compte de ces variations, nous nous inspirerons de la notion de configuration d'emploi développée par Swider (2015), qui permet d'interroger -indépendamment des segments du marché du travail dans lesquels on se situe- les rapports entre le marché et le social qui interviennent dans la stabilisation des trajectoires professionnelles. De cette manière, nous considérerons la sécurité d'emploi à partir du rôle actif que jouent les travailleurs étrangers dans la sécurisation de leurs parcours professionnels.

Méthodologie : capter les aspirations à travers des portraits

Collecte

Dans ce chapitre, la méthodologie utilisée diffère légèrement de celle déployée dans les chapitres précédents. Les réflexions développées dans les sections qui suivent s'appuient sur des portraits de travailleurs, présentés sous la forme de vignettes, qui sont placées en introduction de chaque section de la partie empirique. Les portraits sur lesquels se basent les analyses sont tirés de 18 entretiens semi-directifs approfondis réalisés entre 2020 et 2023 avec des travailleurs étrangers actifs dans le secteur de la construction en Belgique. Pour construire cet échantillon, nous avons cherché à rencontrer des travailleurs ayant des expériences professionnelles diversifiées au sein du secteur belge de la construction. Cette démarche nous a conduits à rencontrer des travailleurs s'inscrivant dans différents statuts légaux et disposant de situations contractuelles différentes. Nous avons rencontré des travailleurs étrangers salariés d'entreprises belges (et disposant donc de contrats belges), des travailleurs étrangers intérimaires (dont les contrats sont gérés par des agences belges telles que celles décrites dans le chapitre 3), des travailleurs détachés (disposant de contrats étrangers, gérés par des

sociétés de placement étrangères), des entrepreneurs étrangers ayant fondés une entreprise en Belgique (actifs sous le statut d'indépendant en Belgique), et des travailleurs irréguliers (qui dans certains cas disposent de « faux-contrats », comme nous le verrons plus tard dans ce chapitre).

Avec les 18 travailleurs, nous avons réalisé des entretiens biographiques au sens professionnel du terme, au cours desquels nous sommes revenus sur l'intégralité de leurs parcours professionnels (en remontant jusqu'à leurs expériences professionnelles dans leurs pays d'origine, avant de migrer vers la Belgique). Nous les avons interrogés concernant les personnes ou ressources clés ayant joué un rôle dans leur carrière, sur leur situation de travail idéale, ou encore sur leurs représentations de la sécurité d'emploi. Les entretiens ont été réalisés en français, en anglais, et parfois directement dans la langue maternelle des travailleurs (notamment en portugais et en Roumains, avec la participation d'interprètes). Les portraits que nous proposons dans la section empirique sont des cas typiques représentatifs des récits d'un groupe d'individus se trouvant dans une situation socioprofessionnelle similaire (Dunford & Jones, 2000). Ces portraits concentrent les éléments principaux des significations et expériences attachées à un maximum de participants à travers un seul cas (Currie & Brown, 2003). De tels portraits sont particulièrement utiles pour les études inductives pour lesquels les données sont nombreuses (Langley, 1999 ; Plowman et al., 2007). Ces portraits présentent des trajectoires professionnelles de manière séquentielle et chronologique, ce qui permet parfois a posteriori de saisir le sens de certains événements vécus ou décisions prises par les travailleurs étrangers (Pentland, 1999). Dans chacun des portraits, nous revenons sur les motivations de quitter le pays d'origine, les démarches administratives entreprises pour travailler et résider en Belgique, les changements d'employeurs, la place de la famille, les aspirations futures, etc. Les profils des travailleurs que nous avons rencontrés sont repris dans le tableau suivant, où les travailleurs sont classés par situations professionnelles au moment de l'entretien (certains peuvent avoir été dans d'autres situations auparavant). Pour chacune de ces situations professionnelles nous avons isolé un portrait représentatif, qui est présenté dans la section empirique :

Situations professionnelles	Profils des travailleurs rencontrés	Portraits mobilisés
Travailleurs étrangers	Admir (36 ans) : Travailleur d'origine bosniaque arrivé en Belgique à l'âge de 10 ans et actuellement actif dans	Nelu

actuellement sous contrat au sein d'une entreprise belge	une entreprise de construction spécialisée dans le domaine de l'épuration des eaux.	
	Nelu (60 ans) : Travailleur d'origine roumaine actif depuis 30 ans dans la même entreprise belge de construction générale.	
	Alain (42 ans) : Travailleur d'origine sénégalaise, ancien intérimaire, et maintenant sous contrat CDI depuis 2 ans dans une entreprise de peinture.	
	Balasz (31 ans) : Travailleur d'origine hongroise arrivé en Belgique il y a 8 ans et qui est aujourd'hui chef d'équipe dans une PME spécialisée dans les travaux de voirie.	
Travailleurs étrangers actuellement sous contrat intérim belge	Julia (42 ans) : Travailleuse d'origine d'Ouzbékistan active en intérim depuis 10 ans et spécialisée dans le domaine de la peinture industrielle.	Mika
	Livo (30 ans) : Travailleurs portugais en intérim depuis 2 ans dans le secteur de la voirie.	
	Polo (50 ans) : Travailleur d'origine roumaine en intérim depuis 3 ans dans la maçonnerie.	
	Mamadou (22 ans) : Travailleur d'origine guinéenne en intérim depuis 2 ans dans le secteur des travaux sanitaires.	
	Mika (40 ans) : Travailleur d'origine moldave en intérim depuis 8 ans dans le secteur de la construction.	
Travailleurs détachés	Pablo (45 ans) : Travailleur d'origine brésilienne établi au Portugal qui est détaché en Belgique.	Pablo
	Gustavo (24 ans) : Travailleur d'origine portugaise qui est détaché en Belgique.	
	Bruno (42 ans) : Travailleur d'origine ukrainienne détaché en Belgique via des contrats portugais.	
	Furkan (52 ans) : Entrepreneur d'origine turque qui a fondé une entreprise de charpente en Belgique.	Furkan

Entrepreneurs étrangers actifs en Belgique	Mohammed (39 ans) : Entrepreneur d'origine sénégalaise indépendant dans le secteur des travaux sanitaires.	
	Alek (35 ans) : Entrepreneur d'origine roumaine qui a fondé une entreprise spécialisée dans les travaux de parachèvement en Belgique.	
Travailleurs illégaux (disposant de faux contrats)	Essid (28 ans) : Travailleur d'origine algérienne sans papier et employé illégalement dans le secteur de la construction.	Luiz
	Luiz (32 ans) : Travailleur d'origine brésilienne sans papier et employé illégalement dans le secteur de la construction.	
	Nikola (45 ans) : Travailleur d'origine russe sans papier employé illégalement dans le secteur de la construction.	

Tableau 5 : Liste des travailleurs étrangers rencontrés et des portraits mobilisés pour l'analyse

Analyse

Chacun des portraits proposés dans la partie empirique retrace une trajectoire représentative d'une catégorie professionnelle particulière. L'objectif poursuivi à travers l'analyse de ces différents portraits est de voir comment les travailleurs développent et mobilisent leur employabilité pour atteindre les aspirations relatives à leur migration en Belgique. Ce faisant, pour chacun des portraits, nous proposons une analyse qui revient sur les trois dimensions structurantes des carrières migratoires suggérées par Martiniello et Rea (2011) : les caractéristiques personnelles des travailleurs, la mobilisation du réseau, et la perception des structures d'opportunités et de contraintes du contexte belge. Pour comprendre comment ils cherchent à atteindre leurs aspirations, nous analyserons plus particulièrement comment les travailleurs mobilisent leurs caractéristiques personnelles (principalement leurs compétences et leurs expériences), comment ils mobilisent leurs réseaux personnels et professionnels, et comment ils tirent profit des opportunités ou à l'inverse contournent les contraintes du contexte belge. L'objectif à travers cette démarche est de voir comment les stratégies entourant ces trois dimensions participent à façonner des trajectoires professionnelles au sein du secteur belge de la construction. L'originalité de notre démarche est de proposer une

analyse qui prend le statut professionnel comme une des dimensions structurantes de l'expérience des travailleurs, mais sans penser les expériences exclusivement à partir de ces statuts. Après avoir discuté séparément chacun des portraits, nous proposons en fin de parcours, dans la discussion, une analyse transversale qui vise à identifier les points de convergence concernant les stratégies mobilisées par les travailleurs étrangers relevant des différentes catégories socioprofessionnelles. Cette analyse croisée des statuts professionnels et des ressources mobilisées pour maintenir et améliorer sa situation professionnelle nous conduira en fin de parcours à une discussion concernant plusieurs grandes formes d'« aspirations migratoires » des travailleurs actifs dans le secteur belge de la construction. Nous verrons que ces différentes formes d'aspiration renvoient à différentes figures de réussite au sein du secteur belge de la construction, et plus largement à différentes conceptions de la sécurité d'emploi lorsque l'on est un ouvrier étranger.

Partie empirique

Illustrations de différentes aspirations professionnelles migratoires au sein du secteur belge de la construction

Jouer la loyauté pour garantir sa stabilité

Le portrait de Nelu :

Nelu est originaire de Sibiu en Roumanie. Il a 60 ans et est arrivé en Belgique lorsqu'il avait 30 ans. Avant d'arriver en Belgique, il a réalisé plusieurs activités en Roumanie, dont le métier de fraiseur-tourneur dans une grande usine nationale. À cette époque, Nelu souhaitait venir travailler en Europe de l'Ouest pour quelques mois afin de gagner un peu d'argent pour s'acheter une voiture (les différences salariales entre les pays d'Europe de l'Ouest et ceux de l'Est étaient à cette époque beaucoup plus conséquentes qu'elles ne le sont aujourd'hui). Après une expérience en Allemagne, Nelu est arrivé en Belgique grâce à des amis déjà présents sur place. Grâce à ces quelques contacts roumains (disposant déjà d'un petit réseau auprès de quelques employeurs belges) et à ses compétences de fraiseurs-tourneurs, il a rapidement trouvé du travail dans un atelier mécanique. À cette époque, il travaillait au noir et disposait d'un permis de séjour touristique, valable pour un an. Après six mois au cours desquels il a eu l'occasion de démontrer ses compétences, son patron l'a présenté à un de ses amis, gérant d'une entreprise de construction, qui a directement voulu l'engager pour son propre atelier mécanique. C'est comme ça que Nelu a signé son premier contrat d'un an dans cette entreprise

de construction, tout en continuant à travailler « au noir » pour son premier patron. Durant cette première année, Nelu a impressionné son nouveau patron par ses connaissances et sa capacité à résoudre de nombreux problèmes sur les chantiers et sur les machines de l'entreprise. Au cours de cette première année, il a également appris quelques notions de français.

À cette époque, la Roumanie ne faisait pas partie de l'Union européenne et Nelu disposait d'un permis de travail provisoire, renouvelable annuellement. Pour obtenir un titre de séjour permanent (et donc le droit de travailler en Belgique grâce à un permis de travail illimité), il lui fallait un motif politique, ce dont il ne disposait pas. Son patron de l'entreprise de construction, voulant vraiment le garder, a alors engagé un avocat afin de régulariser la situation. Ça a été le début d'un procès long de sept ans durant lequel Nelu faisait chaque année des allers-retours entre la Belgique et la Roumanie pour renouveler des titres de séjour provisoires. La solution est finalement venue de l'avocat qui a expliqué qu'un travailleur étranger non européen pouvait venir s'installer en Belgique uniquement si c'était pour un métier pour lequel la Belgique ne possède pas les compétences sur le marché domestique. C'est comme ça que Nelu a postulé pour un poste de soudeur-fontainier qui était très recherché à l'époque par la Région wallonne. Son patron belge ne voulant pas le perdre, il envoyait Nelu faire ces travaux de fontainier (en plus de son travail dans l'entreprise de construction) et facturait les heures prestées à la Région wallonne. Le patron payait ensuite Nelu « au noir » pour les heures prestées. Après un an en Belgique, Nelu avait fait venir sa femme et son fils en Belgique. Eux aussi ont dû faire de nombreux allers-retours entre la Roumanie et la Belgique pendant toute la durée du procès. Selon Nelu, il doit sa régularisation et celle de sa famille à son patron belge :

« J'ai été accueilli comme si j'étais un membre de la famille. C'est grâce à mon patron que j'ai reçu mes papiers. Je lui dois tout. Mon succès et celui de ma famille. Il m'a fait tellement de cadeaux. Je lui ai toujours rendu : en 30 ans chez lui, je n'ai pas pris un seul jour de congé médical. Même quand j'étais blessé, je venais. J'étais disponible le samedi, le dimanche, pendant la nuit... J'ai eu beaucoup de chance dans ma vie, et j'ai toujours respecté ma chance : je n'ai jamais compté mes heures supplémentaires ni demandé une augmentation de salaire ou une promotion. »

Au fil des années, Nelu a occupé une place de plus en plus importante au sein de l'entreprise, au point de gérer complètement l'atelier mécanique, mais aussi tous les achats de l'entreprise. En marge de son contrat dans l'entreprise, Nelu réalisait de nombreux travaux à son compte sur le côté, souvent « au noir » (notamment dans la rénovation de bâtiments). Quelquefois,

l'entente étant tellement bonne avec son patron, ce dernier l'autorisait à facturer certaines prestations sur le compte de l'entreprise puis lui versait l'argent « au noir » sur le côté. Son patron le laissait aussi régulièrement acheter du matériel sur le compte de l'entreprise pour ses travaux personnels (rénovation de maison, petits chantiers chez des amis, etc.).

Nelu est toujours resté à distance de la communauté roumaine établie dans sa ville. Cette dernière avait une assez mauvaise réputation (réputation de voleurs des Roumains tsiganes) et Nelu préférait ne pas les côtoyer. Au vu de son succès en Belgique, plusieurs personnes de son réseau en Roumanie se sont tournées vers lui pour trouver du travail en Belgique. De cette manière, il a pu trouver du travail à quelques-unes de ses connaissances dans des entreprises proches de celles de son patron, avec lesquelles il avait noué de bonnes relations.

Au niveau contractuel, Nelu nous a confié qu'il disposait d'un contrat à durée indéterminée (CDI) et qu'il gagnait un peu près 2000 euros net par mois à la fin de sa carrière. S'il est bien conscient que cela est relativement peu par rapport à son expérience et à ses compétences, il nous a aussi confié que cela ne lui posait aucun problème, d'autant plus qu'il a toujours eu des revenus complémentaires conséquents avec ses activités « au noir », mais aussi grâce à différents investissements immobiliers qu'il a réalisés en Belgique. Tout au long de ses 30 années de carrière en Belgique, Nelu a acheté et rénové des maisons, d'abord en Roumanie (ou il propriétaire de plusieurs biens), mais aussi en Belgique (où il est propriétaire de 4 maisons). Aujourd'hui Nelu a 60 ans et après avoir eu quelques problèmes de santé, il a décidé de quitter l'entreprise où il travaillait depuis 30 ans, même s'il y rend encore régulièrement des services ponctuels pour lesquels il est payé « au noir ».

A travers le portrait de Nelu, nous constatons que la stabilité de sa situation en Belgique passe par une relation de réciprocité très forte avec son patron belge, qui se traduit par un engagement sans limites et une loyauté très importante. Depuis que ce patron belge a aidé Nelu à s'installer durablement en Belgique (et à obtenir ses papiers), il s'est développé entre eux une relation de confiance où ils se rendent mutuellement des services. Cette relation particulièrement forte s'est développée car Nelu avait des compétences qui le rendaient particulièrement remarquable aux yeux de ce patron. Pour Nelu, c'est moins la nature du contrat belge qu'il a obtenu que la relation qu'il a construite avec ce patron qui garantit la stabilité de sa situation professionnelle en Belgique. D'ailleurs, Nelu a toujours accepté un salaire assez bas, car il voit cela comme une preuve de son engagement et de sa loyauté. Il n'est pas intéressé non plus par les promotions, même si il est bien conscient d'avoir acquis au fil des années des responsabilités importantes au sein de l'entreprise. Les relations qu'il a construites à l'intérieur de l'entreprise (avec ses collègues et son patron), mais aussi à

l'extérieur (avec des partenaires, des sous-traitants, des clients, etc.) ont contribué à renforcer son attachement à son entreprise et à conforter sa situation. En parallèle de son contrat, il n'a aucun mal à générer des revenus complémentaires, notamment en travaillant « au noir » en dehors de ses heures de travail contractuelles, ou encore en réalisant divers investissements et rénovations dans l'immobilier (à la fois dans son pays d'origine et en Belgique), activités pour lesquelles il reçoit même le soutien de son patron. Il est particulièrement intéressant de noter que Nelu garde une certaine distance avec la communauté roumaine de Belgique. Cette attitude a été observée chez plusieurs travailleurs étrangers voulant s'intégrer durablement en Belgique, qui souhaitent vivre le plus rapidement « à la belge », sans se cantonner à leurs communautés.

Passer d'une mission à l'autre pour conserver sa liberté

Le portrait de Micka :

Micka est originaire de Bulgarie. Il a 43 ans. Elle est arrivée en Belgique il y a 6 ans. En Bulgarie, il travaillait en tant que menuisier et était spécialisé dans le placement de châssis et de fenêtres. Auparavant, il a exercé plusieurs autres petits jobs dans le secteur bulgare de la construction (maçon, couvreur, etc.). Avant d'arriver en Belgique, Micka avait travaillé un an et demi comme travailleur détaché dans le secteur de la construction en France, une expérience qu'il n'a pas particulièrement appréciée :

« Quand j'étais en France, c'était toujours le travail, le travail, le travail... Rien d'autre ! On travaillait toujours le plus possible. On gagnait beaucoup, mais on ne profitait pas du système de la France. J'ai arrêté, car j'en avais marre de travailler autant ».

En 2017, il est venu en Belgique grâce à un ami qui avait un contact avec une agence intérim Belge qui recrutait régulièrement des travailleurs bulgares. Ce qui l'a convaincu de venir en Belgique, c'est la description que lui a faite son ami du système de protection sociale belge. Après une première expérience d'un an avec cette première agence d'intérim, il a obtenu un contrat à durée indéterminée. Il a travaillé en CDI dans une menuiserie pendant deux ans avant de se faire licencier [sans mentionner la raison de son licenciement]. À la suite de ce licenciement, il a reçu près de 6000 euros [préavis, indemnités, congés payés, etc.]. Selon lui, c'est à ce moment qu'il s'est vraiment rendu compte des avantages du système social belge, ce qui l'a poussé à rester en Belgique malgré le licenciement. Il s'est alors à nouveau tourné vers les agences d'intérim et a rapidement retrouvé du travail, cette fois dans une usine.

Lors de son arrivée en Belgique en 2017, Micka a rencontré de nombreuses difficultés pour trouver un logement. Selon lui, de nombreux propriétaires belges ne sont pas ouverts à louer

leurs biens à des étrangers. L'agence intérim pour laquelle il travaille actuellement lui fournit un logement, ce qui lui facilite grandement la vie. Selon lui, l'intérim a de nombreux avantages, car les consultants gèrent de nombreux problèmes que rencontrent les travailleurs étrangers en Belgique. Micka est ainsi en contact régulier avec plusieurs consultants de différentes agences d'intérim. Voici comment il choisit ses missions :

« D'abord je regarde les contrats, je vais où ça paie le mieux. Mais je regarde aussi les services qui sont proposés par l'agence. Il y a plusieurs agences qui proposent des maisons par exemple. C'est un de mes critères. La relation avec le consultant est très importante aussi, j'aime quand on me respecte ».

Selon Micka, l'intérim offre la possibilité de facilement changer d'emploi si le patron ou le travail ne conviennent pas, tout en continuant à profiter des avantages du système belge. Un autre avantage de l'intérim selon lui est que le contrat peut être suspendu quand il le souhaite (d'une semaine à l'autre, il peut décider de ne pas travailler), tout en bénéficiant du chômage pour ces semaines d'inactivité. Un autre avantage de ce mode de fonctionnement est que cela permet de désamorcer les préjugés que peuvent avoir certains employeurs liés au fait d'engager des étrangers. Comme les consultants envoient les travailleurs dans des entreprises qu'ils connaissent, ces dernières sont souvent moins « méfiantes » à l'égard des candidats envoyés. Malgré l'incertitude que l'intérim génère (notamment lorsqu'il y a des périodes de creux d'activité dans le secteur), Micka nous a confié qu'elle se voyait fonctionner pendant un certain temps en intérim.

Micka nous a aussi informés que des réseaux existent entre les travailleurs intérimaires, et qu'ils se recommandent régulièrement les uns les autres auprès des agences intérim et des entreprises clientes. C'est notamment de cette manière qu'elle a trouvé l'opportunité dans l'agence où il est actuellement. Il nous a également informés que la relation qu'il développait avec les consultants des agences était très importante pour lui. Selon lui, certains consultants prennent vraiment en compte ses besoins et le contactent régulièrement pour savoir si sa mission se passe bien. Les relations développées avec les entreprises où il est placé sont également importantes. Cela lui permet d'être régulièrement rappelé voire même de se voir offrir un contrat à durée indéterminée (CDI) s'il convient particulièrement bien durant la mission.

L'histoire de Micka est particulièrement intéressante, car il est passé d'un contrat salarié à durée indéterminée belge (stable) à un contrat d'intérim belge (plus précaire), tout en y trouvant des avantages. Pour lui, l'intérim présente une opportunité de profiter des avantages

du système belge (chômage pendant les périodes d'inactivité, avantages sectoriels du secteur de la construction, etc.) sans pour autant être tenu par une relation de travail à durée indéterminée (qui selon lui « *limite sa liberté* »). D'autres travailleurs intérimaires rencontrés nous ont expliqué que les contrats hebdomadaires proposés en intérim leur permettaient d'effectuer régulièrement des voyages dans leur pays d'origine, tout en continuant à percevoir des indemnités de chômage belges. En ce sens, les contrats hebdomadaires offerts par les agences d'intérim proposent une flexibilité et une liberté qui plaît à de nombreux travailleurs étrangers. Le fait que ces travailleurs étrangers retrouvent très facilement du travail via ces agences intérim est rendu possible par le contexte de pénurie de la construction qui rend les candidats pour certains métiers du secteur de la construction (menuisier, maçon, couvreur, etc.) particulièrement rares sur le marché du travail. Leurs compétences leur permettent de facilement passer d'une mission à l'autre, ou encore d'interrompre une relation de travail et de la reprendre ensuite. Au cours de ces mobilités permanentes, le réseau joue un rôle important. D'abord, le réseau qui se crée entre les intérimaires permet de générer des recommandations qui facilitent la mobilité entre les employeurs, mais aussi entre les agences. Ensuite, développer des relations privilégiées avec certains consultants permet de s'assurer que les missions seront en accord avec les préférences et les compétences. Enfin, bien remplir sa mission au sein de l'entreprise cliente est gage d'être rappelé dans le futur, voire même de se voir offrir un contrat en CDI dans l'entreprise. En jouant sur ces trois tableaux, les travailleurs s'assurent qu'ils auront toujours des missions, tout se réservant la possibilité de refuser certaines missions ou offres de CDI, et ce faisant de garder leur liberté.

Accumuler pour sécuriser son avenir

Le portrait de Pablo :

Pablo est originaire de Vitoria, au Brésil. Il est spécialisé dans la soudure de charpentes métalliques pour le secteur de la construction. Cela fait plus de 20 ans qu'il exerce cette activité. Après avoir exercé quelques années au Brésil, il a eu une première expérience à l'étranger, en Chine, sur l'île de Macao. Dans cette ancienne colonie portugaise, on retrouve de nombreux travailleurs brésiliens, notamment dans le secteur de la construction. Après cette expérience d'un an en Chine, Pablo est rentré au Brésil où il a nouveau travaillé pendant deux ans. Selon lui, il a développé en Chine un certain goût pour l'expatriation. Avec l'argent gagné à Macao, il a entrepris la construction d'une maison. C'est au cours de cette période qu'un de ses amis soudeurs lui a parlé de l'opportunité de travailler en Europe. Après avoir économisé pour s'acheter un billet d'avion, Pablo est arrivé au Portugal (à Porto) en 2011. Il est arrivé seul, sans sa femme, « *pour tester et voir si cela lui permettrait de sortir de la misère du Brésil*

en gagnant mieux sa vie ». Grâce aux accords bilatéraux entre le Portugal et le Brésil, Pablo a obtenu un titre de séjour provisoire lui permettant de travailler pour les entreprises portugaises. Il était alors en attente de recevoir la double nationalité et le « *passport rouge* » (le passeport européen), qui s'obtiennent après 5 années de résidence au Portugal, et qui permettent de travailler pour n'importe quelle entreprise partout en Europe. Après une brève expérience au Portugal (lors de laquelle il gagnait un salaire avoisinant 1500 euros net par mois, soit à peu près le triple de ce qu'il gagnait au Brésil), Pablo a vite compris qu'il pouvait bien mieux gagner sa vie dans d'autres pays de l'Union européenne, toujours en étant employé par des entreprises portugaises, mais qui détachent des travailleurs dans différents pays. C'est comme ça qu'il a commencé à travailler un peu partout en Europe : au Luxembourg, en France, en Espagne, en Allemagne, et également en Belgique.

Cela fait maintenant plus de 10 ans que Pablo vit à Porto. Sa femme l'a rejoint il y a 8 ans et il a également un fils qui est né au Portugal. Généralement, Pablo fonctionne comme suit : il part travailler 30 jours dans un pays puis il rentre quelques jours chez lui. Il arrive qu'il passe plus que 30 jours dans un pays, mais il essaye de rentrer aussi souvent que possible. L'année dernière (en 2022), il est resté toute l'année en Espagne. Il effectuait alors de nombreux allers-retours pour rendre visite à sa famille. Lors de ces mois à l'étranger, en fonction des pays, Pablo peut gagner jusqu'à 4000 euros brut par mois. Une fois qu'il a payé ses cotisations sociales au Portugal, il lui reste alors entre 3000 à 3500 euros net. Ce salaire varie en fonction des pays dans lesquels il travaille (certains sont réputés pour mieux payer, tels que le Luxembourg, l'Allemagne, ou encore la France), des types de missions qu'il réalise (techniques de soudure demandées par les entreprises locales clientes), et de l'entreprise portugaise par laquelle il est employé. Toujours au niveau de sa relation d'emploi, ce sont les entreprises portugaises qui établissent ses fiches de paie et qui lui versent son salaire à la fin du mois sur son compte portugais. Ce sont également elles qui assurent les travailleurs en cas d'accident de travail (Pablo nous montre sa carte de santé européenne qui lui permet d'être couvert en cas d'accident partout en Europe). Les contrats qu'il signe sont temporaires et à tout moment, le patron peut décider de se passer de leurs services. Inversement, Pablo peut facilement décider de quitter l'entreprise pour une autre. Pablo nous précise néanmoins que certaines entreprises introduisent des clauses dans les contrats, qui stipulent par exemple que le salaire ne sera pas versé en cas de départ prématuré, ou encore que le travailleur qui veut quitter l'entreprise doit prêter un préavis. Pablo change régulièrement d'entreprise, même s'il avait une base de 3 ou 4 avec lesquelles il travaille régulièrement. Selon lui, « *être correct avec son entreprise* » est important, puisque cette dernière peut rapidement se passer de ses services s'il ne convient pas :

« En général, je tiens mes contrats jusqu'au bout, même si ce n'est pas une situation idéale. Si je dis que je vais rester trois mois en France, je m'y tiens. Si l'entreprise voit que je change trop vite pour une autre mission, ils pourraient me mettre sur leur liste noire et ne plus m'engager à l'avenir. J'avais un ami qui était difficile et qui disait régulièrement que les missions ne lui convenaient pas. Il a été placé sur la liste noire de mon entreprise actuelle. Ils ne veulent plus le voir là-bas ! ».

Lorsqu'il décide de changer d'employeur, le critère déterminant est presque toujours le salaire. Pablo nous a expliqué qu'il cherchait systématiquement les missions dans les pays les plus rémunérateurs, où les techniques de soudure demandées sont les plus complexes (car ce sont celles qui paient le mieux). Les changements d'entreprises s'effectuent essentiellement via des groupes *WhatsApp* sur laquelle il y a de nombreux soudeurs et où les entreprises proposent des offres dans différents pays. Selon Pablo, ces groupes sur les réseaux sociaux sont avant tout communautaires, et dans son cas il s'agit de groupes avec de nombreux travailleurs brésiliens basés au Portugal. Il nous a également expliqué que beaucoup de Brésiliens créaient des entreprises au Portugal, ce qui rend le réseau très dynamique. L'autre mode de recrutement le plus courant repose sur les recommandations : il arrive régulièrement que Pablo recommande des amis à une entreprise, ou qu'il soit lui-même recommandé par certains collègues. En cas d'intérêt pour le poste, le processus est presque toujours le même : Pablo envoie son CV et il est convoqué pour un test. Dans de nombreux cas, ce test s'effectue directement dans l'entreprise cliente (il est envoyé dans le pays pour une première période de test, souvent d'une semaine). C'est alors l'entreprise cliente qui décide si elle le garde ou non. Selon Pablo, il est important que de tels tests existent, car il est relativement simple d'acheter une fausse certification de soudeur au Portugal. Dans son cas, il possédait une certification du Brésil qui lui a été très utile lorsqu'il a postulé pour son premier travail au Portugal.

Toutes les entreprises de placement portugaises n'offrent pas exactement les mêmes services. Selon Pablo, la plupart des entreprises paient des billets d'avion tous les trois mois. Si le travailleur veut aller rendre visite à sa famille par exemple tous les 30 jours, comme lui le fait, les billets d'avion sont à sa charge. Ensuite, la plupart des entreprises paient des vacances à leurs employés, généralement à partir de 6 mois de travail consécutif. Pablo reçoit ainsi 10 jours de congé payé tous les 6 mois lorsqu'il reste dans une même entreprise. S'il travaille un an pour une même entreprise, il reçoit 20 jours de congé payé. Cela lui permet de rentrer et d'aller voir sa famille. L'entreprise portugaise pour laquelle il travaille actuellement emploie en permanence entre 300 à 400 travailleurs comme Pablo.

Lors de sa mission actuelle en Belgique, Pablo est détaché dans l'entreprise belge « B » pour trois mois. En Belgique, il vit dans une maison qui est louée par son entreprise portugaise pour lui et trois autres travailleurs. L'un d'entre eux travaille avec lui dans l'entreprise « B », les deux autres travaillent dans une autre entreprise. Selon Pablo, les entreprises portugaises ont l'habitude de faire travailler leurs employés en binôme. Le logement qu'ils occupent appartient à une propriétaire belge qui a un contrat avec l'entreprise portugaise et qui facture les éventuels problèmes causés par les travailleurs à l'entreprise. Pablo nous a expliqué qu'un des quatre travailleurs fumait systématiquement à l'intérieur et qu'une amende était facturée par la propriétaire envers la société portugaise, qui déduisait directement l'amende du salaire de ce travailleur fautif. En plus du logement, l'entreprise portugaise met deux voitures à disposition des quatre travailleurs (et finance le carburant). Selon Pablo, ils n'ont donc aucune dépense importante en Belgique, si ce n'est la nourriture et éventuellement les sorties les week-ends. Leurs relations avec l'entreprise belge sont uniquement liées au contenu du travail : ils ont un chef qui leur donne du travail et le contrôle. Selon Pablo, maintenir une bonne relation avec ce chef est crucial puisque c'est lui qui rapporte tout à l'entreprise portugaise (nombre d'heures affectivement prestées, mais aussi satisfaction liée à la qualité du travail, etc.). Lors de ces trois mois passés en Belgique, Pablo a reçu deux offres d'emploi : une pour rester plus longtemps en Belgique, dans une autre entreprise, et une pour partir travailler dans un port en Angleterre. Il a décliné les deux, car il souhaite passer une quinzaine de jours avec sa famille au Portugal. Il a par contre accepté une mission en France qui débute dans 15 jours.

Pablo est très heureux de sa situation et il se voit continuer à travailler pour ce genre d'entreprise encore pendant quelques années. Il apprécie la sécurité de l'Europe, lui qui s'était fait cambrioler à plusieurs reprises au Brésil, notamment à son retour de Chine. Avec ses revenus, il a pu achever la construction de sa maison au Brésil (à distance), qu'il pense vendre afin d'en acheter une seconde au Portugal. Son plan est plutôt d'investir son argent au Portugal, avec éventuellement quelques constructions au Brésil qu'il louerait. Son salaire lui permet également d'envoyer ses enfants dans une bonne école au Portugal et même d'envoyer un peu d'argent à certains membres de sa famille toujours au Brésil. Même s'il travaille beaucoup (il arrive régulièrement pendant les missions qu'il travaille environ 10h par jour et 6 jours sur 7), il trouve le salaire très bon. Son rêve serait éventuellement de devenir entrepreneur, éventuellement aux États-Unis, un pays qui l'a toujours attiré. Mais il ne serait pas contre l'idée de finir sa vie au Portugal, qui selon lui est le meilleur pays d'Europe, car la vie y coûte moins cher que dans les autres pays d'Europe où il a eu l'occasion de travailler.

Dans l'histoire de Pablo, le désir de conserver son statut de travailleur détaché est lié à l'accumulation de revenus. Même si les conditions de travail sont difficiles (horaires de travail conséquents, éloignement de la famille, conditions de vie frugales en Belgique, etc.), les rémunérations élevées auxquelles il peut prétendre en tant que travailleur détaché permettent de compenser ces désagréments. Pour ces travailleurs, obtenir un contrat belge n'est pas forcément intéressant, car il ne leur permettrait pas de gagner autant que ce qu'ils gagnent en détachement. Le projet de ces travailleurs est souvent de travailler le plus possible maintenant pour pouvoir s'arrêter de travailler le plus tôt possible. Pour accroître leurs revenus, certains travailleurs investissent leur argent, notamment dans l'immobilier. Pour trouver les meilleures opportunités de détachement (les missions qui paient le mieux), on constate qu'il existe des logiques de réseautage communautaire, qui se traduisent par des relations interpersonnelles et des recommandations, ou encore par des groupes sur les réseaux sociaux. Les compétences et l'expérience jouent aussi un rôle essentiel dans la maximisation des revenus, puisqu'elles permettent d'obtenir les missions les plus rémunératrices (généralement liées aux compétences particulièrement rares sur les marchés du travail locaux), dans les pays qui paient le mieux. Au niveau des relations avec les employeurs qui détachent, on constate qu'il est crucial de respecter ses engagements et de ne pas se faire remarquer négativement, sous peine de ne plus être employé par l'entreprise de placement à l'avenir. Maintenir une bonne relation avec les représentants des entreprises utilisatrices dans les pays d'accueil est tout aussi important, puisque ces dernières peuvent très facilement se passer des services d'un travailleur et en demander un autre s'il ne convient pas aux attentes.

Développer son activité grâce au réseau local

Le portrait de Furkan :

Furkan est patron d'une entreprise de charpente qui emploie 20 personnes en Belgique (en 2022). Il est d'origine turque et a 52 ans. Il est arrivé en Belgique il y a 25 ans avec des amis maçons pour venir tenter sa chance en Europe. Avant d'arriver en Belgique, il avait déjà géré une entreprise en Turquie, mais gagnait assez mal sa vie alors qu'il travaillait énormément. Après avoir travaillé quelques années dans une entreprise tenue par un ami turc en Belgique, il a décidé de se mettre à son propre compte. Pour ce faire, il avait besoin avant tout d'un titre de séjour permanent en Belgique. Après avoir renouvelé son titre de séjour provisoire à plusieurs reprises (pendant 6 ans) il a fini par obtenir un titre de séjour permanent. Furkan, après avoir constaté que la profession était particulièrement en pénurie en Belgique, a décidé de se spécialiser dans la charpente. Pour se lancer en tant qu'indépendant, et notamment pour remplir toutes les formalités administratives liées à la création d'une entreprise belge, il s'est

beaucoup fait aider par des amis turcs ayant vécus des processus similaires. Pour recruter ses premiers travailleurs, il s'est également d'abord tourné vers des personnes issues des communautés turques de sa ville. Il a trouvé plusieurs candidats de cette manière dans son entourage. Il en va de même pour ses premiers fournisseurs, que Furkan a trouvés grâce à des connaissances au sein de la communauté turque. Cela lui a notamment permis d'importer certaines marchandises directement de Turquie à des coûts moindres que s'il avait commandé les mêmes matériaux en Belgique. Ses fils -qui ont grandi en Belgique et qui maîtrisaient déjà mieux la langue que lui- l'ont beaucoup aidé, notamment pour toutes les formalités administratives de son entreprise. Ayant tous les deux entrepris des études de droit, ils ont participé à la structuration et à la formalisation de l'entreprise. Un de ses fils s'occupe aujourd'hui de la facturation alors que l'autre gère plutôt le développement commercial et le marketing de l'entreprise. L'entreprise a un fonctionnement très familial : les décisions sont prises entre Furkan et ses deux fils. L'entreprise ayant pris de l'ampleur ces dernières années, Furkan s'est progressivement retiré du terrain et il est aujourd'hui plutôt dans un rôle de supervision et de formation des ouvriers.

Au début de l'histoire de l'entreprise, Furkan était seul avec deux ouvriers. Ses clients étaient principalement des particuliers. Il s'agissait dans un premier temps de personnes provenant du réseau (Turque) de Furkan. Par la suite, l'entreprise s'est progressivement fait connaître par effet de bouche à oreille. L'entreprise a alors de plus en plus travaillé en sous-traitance pour des promoteurs immobiliers et autres grandes entreprises du secteur. Selon Furkan, plusieurs facteurs ont joué un rôle déterminant dans le développement de son entreprise :

« Déjà, on est actif dans un secteur où il y a beaucoup de travail et pas beaucoup de concurrence. Mais ce n'est pas tout, après tu dois montrer que tu fais un travail de qualité, surtout quand tu es étranger et que tu travailles pour des entreprises belges. La qualité de notre travail a aidé pour agrandir notre réseau, cela a permis de nous diversifier. »

Alors qu'il faisait beaucoup de travaux « au noir » au début de la vie de son entreprise, cela a progressivement disparu avec l'agrandissement et la structuration de l'entreprise. Furkan nous a expliqué qu'il est depuis toujours actif sur les marchés privés, mais qu'il n'a jamais remporté de marché public. Selon lui, les marchés publics sont assez fermés aux entreprises tenues par des étrangers, en raison notamment des nombreuses formalités qu'il faut remplir pour les obtenir. De plus, selon lui, ces marchés sont réservés à certains réseaux d'entreprises qui sont régulièrement actifs dans ces marchés et qui en connaissent les ficelles.

Il ressort de l'expérience de Furkan qu'il est crucial de disposer d'un réseau diversifié pour se lancer comme indépendant dans le secteur de la construction dans un pays qui n'est pas celui d'origine. Si le réseau au sein de la communauté est crucial au démarrage de l'entreprise pour trouver ses premiers clients, pour réaliser ses premiers recrutements, et pour trouver ses premiers fournisseurs, il faut rapidement diversifier son réseau pour accéder à d'autres types de marchés et pour pérenniser le fonctionnement de l'entreprise. Pour créer son entreprise et se conformer à toutes les obligations administratives, Furkan s'est tourné vers sa communauté, mais aussi vers sa famille (ses fils ayant joué un rôle particulièrement important pour structurer son entreprise). Le second élément qui a joué dans le succès de Furkan est de s'être spécialisé dans une activité en situation d'extrême pénurie. En Belgique, il n'y a pratiquement plus d'entreprises de charpente « locales ». Le fait de réaliser une activité en pénurie, associé à la qualité de son travail, a permis à Furkan de bâtir sa réputation bien au-delà de sa communauté, ce qui fait qu'aujourd'hui il est à la tête d'une entreprise de plus de 20 personnes qui est très rentable et qui ne cesse de prendre de l'ampleur.

Diversifier son réseau pour rester sur le marché du travail belge

Le portrait de Luiz :

Luiz est brésilien et a 34 ans. Il est originaire d'une ville dans la périphérie de Rio. À l'issue de trois années d'étude d'ingénieur, constatant qu'il avait peu d'opportunité d'emploi dans sa ville natale, il décide de quitter le Brésil pour tenter sa chance en Europe. Venant d'une famille plutôt modeste, il ne disposait pas à cette époque des revenus nécessaires pour effectuer le voyage et cumulait alors plusieurs petits boulots (dans le secteur agricole, la mécanique automobile, et le secteur de la construction) afin de se constituer une épargne. C'est en 2015 que sa première opportunité de quitter le pays se présente : il a reçu une bourse pour faire un séjour Erasmus à Liège en Belgique. Après avoir étudié pendant un an en Belgique, il a été forcé de quitter le territoire, car son titre de séjour étudiant arrivait à expiration. Bien décidé à rester en Europe, il s'est alors rendu au Portugal afin de terminer ses études d'ingénieur. Après avoir rencontré des difficultés pour trouver du travail au Portugal, il est parti travailler en Allemagne pendant un an. Lors de son premier séjour en Belgique en 2015, Luiz y avait rencontré sa compagne et il faisait régulièrement des allers-retours entre l'Allemagne et la Belgique pour la voir. À la suite du non-renouvellement de son contrat en Allemagne, il est venu la rejoindre à Bruxelles, en 2018. Il était alors « sans-papiers » en Belgique. Il a introduit une demande pour obtenir un titre de séjour (procédure du « permis unique »), mais pour laquelle il n'a pas reçu de retour positif jusqu'à présent (nous étions au début de l'année 2021 au moment de l'interview). N'ayant pas de titre de séjour en Belgique, il lui était alors

pratiquement impossible d'obtenir un contrat de travail dans son domaine d'expertise. Il a donc commencé à chercher une activité qu'il pourrait réaliser sans permis de travail. Grâce à des connaissances brésiliennes à Bruxelles et à des compétences acquises au Brésil (notamment dans le secteur de la construction), il est entré en contact avec une entreprise de nettoyage active sur les chantiers de construction à Bruxelles. C'était à la fin de l'année 2018.

Luiz a commencé à travailler pour cette « entreprise de nettoyage », qui l'affectait officiellement au nettoyage de différents chantiers où elle intervenait en tant que sous-traitante. Dans la réalité, Luiz, à l'instar de nombreux autres travailleurs sans-papiers, était mis à disposition de différents chefs de chantier en tant que manœuvre. Généralement, le chef de chantier affectait les travailleurs tels que Luiz à différentes tâches en fonction de leurs compétences. Le plus souvent, Luiz était chargé d'assister d'autres corps de métiers, notamment pour leurs tâches les plus pénibles (ex. : assister les maçons en transportant manuellement les briques au sommet de certains échafaudages ou bâtiments). Ses compétences antérieurement acquises dans le secteur lui ont rapidement permis de réaliser des tâches plus complexes, avec plus d'autonomie. Au niveau contractuel, Luiz disposait d'un contrat au sein de son « entreprise de nettoyage », mais sous un faux nom. Des vrais contrats existent au sein de ces entreprises, mais ils sont liés à l'identité d'autres personnes (identités fictives). Ces contrats s'échangeaient au gré des entrées et des sorties des travailleurs sans-papiers au sein de ces entreprises. De cette manière, ces entreprises de nettoyage emploient presque uniquement des travailleurs « sans-papiers », ou encore des personnes ayant des ennuis avec la justice belge. Selon Luiz, le responsable au niveau de l'entreprise de nettoyage « *faisait tourner les identités* » en fonction des personnes qui travaillaient effectivement dans l'entreprise. Luiz avait donc un « faux contrat », sous une fausse identité.

Ayant une bonne maîtrise du français et de l'anglais (en plus de parler couramment le portugais et l'espagnol), Luiz a rapidement acquis certaines responsabilités sur plusieurs chantiers. Étant capable de traduire les demandes des conducteurs de chantier aux travailleurs des « entreprises de nettoyages », il est rapidement devenu un intermédiaire particulièrement utile sur les chantiers. Cette capacité a fait de lui un travailleur particulièrement demandé par les conducteurs de chantiers. Luiz a alors été approché par d'autres entreprises de nettoyage qui voulait s'attacher ses services. Cela lui a permis de négocier certains avantages, notamment liés à sa rémunération. De 7 euros de l'heure au début, il est rapidement passé à 11 ou 12 euros par heure selon les chantiers et les entreprises. Même s'il disposait de faux contrats indiquant une certaine rémunération, le tarif horaire était effectivement négocié directement entre le travailleur et le représentant de l'entreprise de nettoyage. Le paiement s'effectuait

chaque semaine de la main à la main. En travaillant plus de 10 heures par jour, souvent également les week-ends (*« parfois, je faisais 3 chantiers par jours : je commençais à 7h et je finissais à minuit. C'était très dur de tenir. Il m'est aussi arrivé régulièrement de sauter les barrières du chantier le dimanche pour aller travailler. »*), Luiz pouvait gagner plus de 2000 euros lors de certains mois. Le problème pour lui était qu'il était payé uniquement avec de l'argent liquide (*« en cash »*), qu'il n'est pas toujours aisé de dépenser. Sans contrat formel, il lui était par exemple impossible de trouver un logement. À cette époque, Luiz vivait chez sa compagne. Malgré des conditions de travail difficiles, Luiz voyait certains avantages à sa situation :

« Grâce à cet argent, j'ai pu rapidement acheter une voiture. Au Brésil, en faisant le même type de job, il est impossible d'acheter une voiture. C'est l'avantage ici... C'est comme les conditions de sécurité, même si elles ne sont pas optimales ici, c'est toujours beaucoup mieux qu'au Brésil. Malgré mon statut, ma situation n'était pas si mauvaise, grâce surtout aux relations que j'ai pu créer avec les chefs de chantier. »

Un autre problème pour lui était qu'au vu de sa situation de sans-papiers, il lui était pratiquement impossible de dénoncer son patron en cas de problème ou d'abus dans la relation de travail. Le problème selon lui n'était pas tellement de ne pas être payé, mais plutôt d'être payé en retard. Selon Luiz, la plupart de ces entreprises de nettoyages paient leurs travailleurs, car leur réputation est en jeu (et avec une mauvaise réputation, elles ne parviennent pas à attirer les *« meilleurs travailleurs sans-papiers »*). Cependant, Luiz était régulièrement payé en retard ou était payé moins que ce qui était annoncé. Dans certains cas, cela a conduit Luiz à des situations très compliquées, comme en témoigne cet extrait :

« A un moment, je travaillais pour une entreprise albanaise. Ils ne m'avaient plus payé depuis 3 mois. Ils me devaient près de 7000 euros. Ils m'ont expliqué qu'ils avaient des difficultés pour me payer directement. Ils m'ont expliqué que si je voulais de l'argent rapidement, j'allais devoir conduire des 'escorts girls' le soir après la journée. C'est comme ça qu'en plus du travail sur les chantiers, je me suis retrouvé à conduire des filles dans Bruxelles tous les soirs pendant une semaine. Ce que j'ai remarqué avec les Albanais et d'autres nationalités de l'est, c'est qu'ils ont souvent 3 activités : les filles, les chantiers, et les maisons. Cela leur permet aussi de loger des travailleurs. Il y a souvent des échanges de faveur, j'ai même vu des gars qui n'étaient pas payés totalement, mais à la place ils pouvaient passer du temps avec les filles. Moi je n'ai jamais voulu de ça et ils ont fini par me payer, car je leur ai rendu ce service. J'ai vite compris que pour tenir dans le milieu, j'allais devoir développer des relations même parmi ces gens-là ».

Selon Luiz, le réseau joue un rôle déterminant dans ce segment du secteur de la construction, autant au niveau du recrutement que concernant la vie sur les chantiers. Sur les chantiers où il a travaillé, des groupes se créaient entre travailleurs sans-papiers d'une même communauté ou d'une même nationalité. Au sein de ces groupes, les travailleurs se protègent les uns les autres, à la fois dans l'exécution du travail, mais aussi pour se couvrir en lien avec leurs fausses identités (vis-à-vis des conducteurs belges par exemple, pour éviter que ces derniers ne soupçonnent que leurs entreprises emploient des sans-papiers). Luiz nous a confié qu'il cherchait lui-même constamment à bâtir son réseau sur les chantiers, car il savait que cette solidarité était déterminante pour le maintien de sa situation. Il nous a également confié qu'il était crucial de créer une bonne relation avec les patrons des entreprises de nettoyage, puisqu'eux aussi jouent un rôle de protecteur vis-à-vis des autres entreprises et éventuellement de la police. En cas de contrôle de la police ou de l'inspection du travail sur les chantiers, il y avait généralement un « guetteur » qui annonçait leur venue. Cela laissait le temps aux travailleurs en situation illégale de déguerpir. Ce qui frappait le plus Luiz sur ces chantiers, c'était la diversité des gens qui était dans une situation similaire à la sienne : il y avait d'autres personnes avec des diplômes supérieurs, des ex-combattants russes de Crimée, un médecin du Sénégal, ou encore un Vénézuélien qui avait fait faillite. Selon Luiz, tout comme lui, la plupart de ces personnes n'avaient qu'une chose en tête : obtenir des papiers pour changer de travail.

Lorsqu'il a commencé à travailler sur les chantiers en 2018, Luiz voyait cela comme une situation transitoire dans l'attente d'un titre de séjour permanent (ses demandes étant toujours en cours). En parallèle, il cherchait aussi à valoriser son diplôme pour essayer d'obtenir un CDI dans une entreprise et ainsi décrocher plus facilement un titre de séjour. Mais avec le travail sur les chantiers, il avait de moins en moins de temps pour ces démarches et un peu plus de deux ans se sont écoulés. Pour obtenir ses papiers, Luiz faisait face à un problème majeur : la meilleure solution pour lui était de se mettre en cohabitation légale avec sa compagne. Le problème pour lui était que pour entamer ces démarches, il devait être domicilié en Belgique. Or, vu qu'il était sans-papiers, il n'était pas domicilié en Belgique. Un autre problème rencontré par Luiz est que son diplôme n'est pas reconnu en Belgique. Pour qu'il le soit, il devait faire une demande d'équivalence. Or, à nouveau, pour demander l'équivalence, il faut être domicilié en Belgique et donc avoir un titre de séjour valable. Un autre problème est qu'il utilisait régulièrement de fausses identités et qu'il ne pouvait donc pas se présenter sous son vrai nom à tout le monde. La solution qu'il a trouvée après avoir économisé un peu d'argent a été de postuler pour un master de spécialisation à l'ULB afin d'obtenir un statut étudiant. Ce faisant, il a pu obtenir un titre de séjour pour rester en Belgique le temps de ses études. C'est comme

ça qu'il a quitté les entreprises de nettoyage à la fin de l'année 2020. En parallèle du Master, il a alors commencé à travailler en tant qu'étudiant, cette fois-ci avec « *un vrai contrat* ». Aujourd'hui, il travaille en tant qu'étudiant dans une entreprise belge de construction dont il avait rencontré un chef de chantier alors qu'il était manoeuvre dans une entreprise de nettoyage. Jusqu'à aujourd'hui, Luiz cherche une solution durable pour s'établir en Belgique.

L'histoire de Luiz est intéressante à plusieurs égards. Évidemment, sa situation de sans-papiers est déterminante de son expérience en Belgique. Mais si on dépasse son statut et que l'on s'intéresse à ce qui lui a permis de rendre sa situation professionnelle plus stable, plusieurs éléments sont à souligner. D'abord, on constate que le secteur de la construction est un secteur dans lequel on peut facilement entrer en Belgique (sans titre de séjour, ni permis de travail, ni diplôme). Une fois entré, dans le cas de Luiz, par l'intermédiaire d'une entreprise de nettoyage, il existe plusieurs moyens d'améliorer sa situation. Ce qui a joué en sa faveur dans un premier temps, ce sont ses compétences acquises antérieurement dans le secteur de la construction au Brésil. Cela lui a rapidement permis de réaliser des tâches qualifiées et moins pénibles que celles réalisées par la majorité de ses pairs. Ensuite, sa maîtrise des langues lui a permis de développer des relations privilégiées avec certains conducteurs de chantier, et ainsi de devenir un travailleur particulièrement utile et apprécié sur les chantiers. Ces aptitudes ont permis à Luiz de négocier certains avantages avec ses employeurs. Cela lui a permis d'obtenir une rémunération que lui-même considérait comme « bonne ». Ensuite, ce qui a joué un rôle déterminant dans sa capacité à perdurer dans cette situation est la capacité de diversifier son réseau sur les chantiers. Dans une situation caractérisée par l'irrégularité, les travailleurs craignent que leur identité soit dévoilée, soit aux utilisateurs, à savoir les entreprises belges pour qui ils travaillent (car ces derniers pourraient les révoquer par peur d'être liés à des fraudes sociales), soit à des agents de l'État (via des contrôles de l'inspection du travail ou encore de la police). Développer des relations de confiance avec d'autres travailleurs et avec les chefs de chantier permet alors de s'assurer d'une certaine solidarité qui agira comme une protection dans les moments où la situation réelle du travailleur pourrait être exposée. En ce sens, diversifier son réseau permet de s'assurer une certaine longévité dans la situation. Bien sûr, tout cela ne se fait pas sans contrainte. Globalement, Luiz est soumis au bon vouloir des personnes qui l'emploient. Cela est vrai autant au niveau de la société de nettoyage qui peut se passer de ses services quand elle le souhaite, voir même décider délibérément de le sous-payer (voire de ne pas le payer du tout), qu'au niveau des entreprises utilisatrices, qui peuvent facilement exiger de la société de nettoyage un autre travailleur si ce dernier ne convient pas. Malgré ces contraintes, nous avons vu que certains travailleurs tels que Luiz parviennent à se construire une relative sécurité d'emploi, même si elle transitoire,

puisque l'objectif de ces travailleurs est bien souvent sur le long terme de quitter le secteur de la construction.

Quelles ressources pour construire sa carrière professionnelle migratoire ?

Les différents portraits présentés montrent que les travailleurs jouent un rôle actif dans le développement de leurs carrières professionnelles au sein du secteur belge de la construction. Comme cela a déjà été démontré à plusieurs reprises au sein de ce secteur (Dimitriadis, 2023 ; Jounin, 2008 ; Thiel, 2012), nos résultats confirment qu'outre les statuts légaux et les situations contractuelles des travailleurs étrangers, leur capacité à accéder au marché du travail belge et à s'y maintenir repose essentiellement sur leurs compétences techniques (qui sont souvent le fruit de leurs expériences passées, et parfois de leurs formations) et leurs réseaux personnel et professionnel. Un des apports de ce chapitre est de montrer comment la mobilisation de ces deux types de ressource se décline différemment en fonction des segments du marché dans lequel les travailleurs se situent. Dans cette section, nous proposons de revenir sur les stratégies de mobilisation des compétences et du réseau selon les différents statuts de travailleurs que nous avons rencontrés. Nous reviendrons également sur les structures d'opportunité et de contraintes qui influencent leurs trajectoires professionnelles.

Dans le secteur de la construction, la compétence technique joue un rôle central dans le développement des trajectoires professionnelles. Cela est encore plus vrai en Belgique, où la pénurie de main-d'œuvre est telle que même les travailleurs aux statuts les plus précaires (tels que les travailleurs illégaux), s'ils sont compétents, acquièrent un certain pouvoir de négociation vis-à-vis de leurs employeurs (et plus largement des personnes qui les utilisent). Cela est illustré par le portrait de Luiz. Alors qu'il est sans-papiers (et *a priori* totalement vulnérable et ayant peu d'emprise sur ses conditions de travail), Luiz a obtenu une certaine marge de négociation vis-à-vis de ses employeurs (il a par exemple obtenu une augmentation de sa rémunération), due notamment à sa connaissance de nombreuses langues, qui facilite la vie des conducteurs de chantier avec qui il travaille au quotidien. Cela est également illustré par le portrait de Micka, qui, malgré son statut d'intérimaire, dispose d'un pouvoir conséquent concernant le choix de ses missions (et donc indirectement concernant ses conditions de travail). Ces deux exemples montrent que la détention de compétences techniques en pénurie dans un marché du travail tendu donne aux travailleurs une marge de manœuvre sur leurs conditions d'emploi, indépendamment de leur statut légal et de leur situation contractuelle (Hagan et al., 2011 ; Iskander et al., 2012). Dans ces deux exemples, la compétence est

mobilisée principalement comme un moyen de pression, puisqu'elle permet aux travailleurs de facilement passer d'un emploi à l'autre (ou d'une mission à l'autre), ce qui leur donne une certaine prise sur leurs conditions de travail. Dans d'autres cas, la compétence est plutôt mobilisée par les travailleurs étrangers comme un moyen pour s'établir durablement en Belgique grâce à un contrat belge à durée indéterminée (portrait de Nelu) ou encore comme un moyen d'asseoir la réputation de son entreprise lorsque l'on est indépendant étrangers (portrait de Furkan). Ici, démontrer sa compétence sert plutôt à conforter une situation professionnelle particulière. Dans le cas du travail détaché, la compétence est plutôt mobilisée pour maximiser les revenus : les travailleurs cherchent à se vendre au mieux afin de décrocher les missions les plus rémunératrices, dans les pays qui offrent les meilleures conditions salariales (portrait de Pablo). On constate à travers ces différents exemples que si les compétences techniques sont déterminantes pour améliorer sa situation professionnelle dans tous les segments du marché du travail, elles sont mobilisées différemment selon les situations socioprofessionnelles et les aspirations de chacun des travailleurs.

Dans les cinq portraits présentés, le réseau interpersonnel joue également un rôle crucial dans le développement des carrières des travailleurs au sein du secteur de la construction. Différents types de réseau ont été évoqués dans les différents portraits : le réseau entre travailleurs étrangers (qui permet entre autres de générer des recommandations), le réseau professionnel local (qui permet entre autres de trouver de nouveaux clients pour les indépendants étrangers), le réseau parmi des spécialistes du marché du travail (qui facilite les transitions sur le marché du travail et qui désamorce partiellement les stéréotypes racistes), ou encore les réseaux familiaux et communautaires (qui jouent eux plutôt un rôle sur l'intégration durable en Belgique). Il est intéressant de noter que dans tous les portraits, des acteurs intermédiaires jouent un rôle important concernant l'intégration des travailleurs étrangers sur le marché du travail belge, indépendamment de leurs statuts : consultant d'agences intérim, agences de placement étrangères, patrons belges, entreprises de nettoyage, etc. Cela renforce l'idée que la migration de travail est un processus hautement médiatisé (Baey et Yeoh, 2018). En fonction des statuts professionnels, on constate que le réseau n'est pas mobilisé de manière identique. Pour les intérimaires, il s'agit principalement de développer un réseau au sein d'agences intérim, et plus particulièrement auprès des consultants de ces agences. Pour les indépendants, l'enjeu est d'étendre son réseau au-delà de sa communauté, dans le but notamment d'accéder à de nouveaux marchés. Pour les travailleurs qui souhaitent décrocher un contrat à durée indéterminée en Belgique, il est important de développer des relations privilégiées avec des employeurs belges. Pour les travailleurs détachés, il est important à la fois d'entretenir de bonnes relations avec les agences de placement des pays d'origine (afin

de s'assurer d'être à nouveau sollicité pour des missions futures), mais aussi avec les entreprises utilisatrices locales (qui sont en contact permanent avec les agences de placement). Pour les travailleurs irréguliers, il est important de développer de bonnes relations avec les chefs de chantier afin de se démarquer du reste des autres travailleurs et de bénéficier de certains avantages. De manière transversale, tous les travailleurs ont aussi insisté sur l'importance de développer de bonnes relations avec leurs pairs, ce qui leur permet de générer des recommandations et ainsi de faciliter leurs mobilités professionnelles. Comme pour la mobilisation des compétences, la mobilisation du réseau interpersonnel se décline de manière différente en fonction des statuts socioprofessionnels et des trajectoires individuelles des travailleurs étrangers.

Si la compétence et le réseau sont deux dimensions cruciales pour comprendre le développement des carrières migratoires des travailleurs étrangers dans le secteur belge de la construction, il convient également de s'intéresser à leur perception des opportunités et des contraintes qui caractérisent les migrations de travail (Martiniello et Rea, 2011). Il s'agit ici de voir comment les travailleurs se saisissent des cadres législatifs des pays d'accueil, des exigences du système économique (fixées principalement par les employeurs), et des normes régissant l'accès au marché de l'emploi (notamment dans un contexte où le marché est fragmenté et segmenté, tel que nous l'avons décrit dans l'introduction). Les différents portraits présentés montrent que les travailleurs étrangers décident parfois délibérément de rester dans des situations d'emploi considérées comme « atypiques », car ils y trouvent certains avantages. Bien évidemment, il convient de garder à l'esprit que la situation professionnelle d'un travailleur étranger dépend grandement de son titre de séjour. Néanmoins, nos rencontres avec plusieurs travailleurs sans-papiers ont montré que leur situation professionnelle illégale en Belgique peut quand même présenter certains avantages à leurs yeux en comparaison à la situation professionnelle qu'ils connaissaient dans leur pays d'origine (meilleure sécurité sur les chantiers, revenus supérieurs, pouvoir d'achat accru, etc.). En ce sens, on constate que les représentations que les travailleurs ont concernant les statuts légaux et les différents types de contrats sont avant tout des conceptions instrumentales. Le contrat intérimaire par exemple, souvent présenté dans la littérature comme une forme d'emploi précaire ou atypique, est vu comme particulièrement intéressant par certains travailleurs étrangers, car il permet d'accéder aux avantages sociaux du système belge sans pour autant s'investir pleinement dans une relation de travail à durée indéterminée. Cette remarque s'applique aussi à certains travailleurs détachés qui ne voient pas l'intérêt de décrocher un contrat salarial à durée indéterminée en Belgique puisque cela les limiterait à travailler 40 heures par semaines maximum et les empêcherait donc de maximiser leurs revenus en

travaillant le plus possible. Ces constats rejoignent les observations de Dimitriadis (2022) qui avance que le statut légal du travailleur étranger n'est qu'une dimension de l'expérience professionnelle migratoire et que se limiter à l'analyse de la situation légale et contractuelle d'un travailleur étranger ne permet pas de comprendre toutes les dimensions qui interviennent dans la construction de la carrière migratoire.

Discussion : vers une typologie des aspirations migratoires des travailleurs étrangers peu-qualifiés

Pour rappel, l'objectif de ce chapitre était de s'intéresser aux aspirations des travailleurs étrangers peu-qualifiés actifs dans le secteur de la construction et aux ressources mises en œuvre par ces travailleurs pour atteindre ces aspirations. Pour ce faire, nous avons proposé une analyse de la construction de leurs carrières professionnelles migratoires centrée sur leurs ressources et leurs stratégies individuelles, en cherchant à dépasser une analyse basée uniquement sur leurs situations juridico-contractuelles. L'analyse transversale des entretiens proposée dans la section précédente montre que la migration de travail dans le secteur de la construction renvoie à différentes aspirations professionnelles qui ne sont pas propres aux catégories socioprofessionnelles dans lesquelles ces travailleurs s'inscrivent. Nos analyses permettent plus particulièrement de faire émerger trois types d'aspiration influençant les trajectoires professionnelles des travailleurs. Le premier type d'aspiration renvoie à la volonté de s'installer durablement dans le pays d'accueil. Les compétences sont mobilisées dans le but de se rendre indispensables (ou particulièrement désirables) pour des employeurs belges. Les relations construites sont caractérisées par une forte réciprocité et une forte loyauté. Le second type d'aspiration renvoie à l'accumulation. L'ambition n'est pas forcément de s'intégrer durablement dans un autre pays, mais plutôt de profiter de la migration pour maximiser ses revenus, accumuler du capital, et ainsi échapper à la « misère » du pays d'origine. Ici, le développement des compétences vise avant tout la maximisation des revenus et le réseau est mobilisé de façon instrumentale afin d'accéder aux opportunités professionnelles les plus rémunératrices. Le troisième type d'aspiration renvoie à une vision hybride de l'immigration comme moyen d'accéder à une vie meilleure (sans devoir travailler sans relâche), tout en gardant une attache forte avec son pays d'origine. Dans cette vision, c'est la liberté professionnelle qui prime : la migration permet d'accéder à certains avantages du système belge (rémunérations, certains avantages sociaux, conditions de travail, etc.) sans avoir les désavantages (taxes, cotisations sociales, contrats contraignants, etc.), et en gardant une importante part de liberté, à la fois professionnelle (capacité de changer facilement

d'employeurs), mais aussi géographique (capacité de faire régulièrement des allers-retours dans le pays d'origine). Ici les compétences sont plutôt mobilisées afin de facilement passer d'une opportunité à l'autre, et le développement du réseau vise également à fluidifier ces mobilités professionnelles. Ces trois types d' « aspiration professionnelle migratoire » sont résumés dans le tableau suivant :

<i>Aspirations professionnelles migratoires</i>	<i>Intégration</i> <i>= s'intégrer de manière durable dans le pays d'accueil</i>	<i>Accumulation</i> <i>= maximiser ses revenus en travaillant le plus possible</i>	<i>Hybridation</i> <i>= profiter des avantages du système belge (sans avoir les inconvénients)</i>
<i>Stratégies relatives à la mobilisation des caractéristiques personnelles (compétences et expériences)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Valoriser ses compétences pour se rendre indispensable aux yeux d'un employeur - Valoriser son expérience pour construire une relation durable avec un employeur local 	<ul style="list-style-type: none"> - Utiliser ses compétences pour réaliser les missions les plus rémunératrices, dans les pays les plus rémunérateurs - Valoriser son expérience pour gagner plus 	<ul style="list-style-type: none"> - Utiliser ses compétences pour passer d'un job à l'autre - Développer ses compétences dans des domaines qui sont particulièrement touchés par la pénurie
<i>Stratégies relatives à la mobilisation des réseaux (personnels et professionnels)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Diversifier son réseau (particulièrement parmi les employeurs et entreprises locales) - Développer une relation de réciprocité avec son employeur (basée sur la loyauté, la confiance, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Se reposer sur le réseau communautaire (pour avoir connaissance des opportunités les plus rémunératrices) - Entretenir le contact avec les employeurs qui paient le mieux 	<ul style="list-style-type: none"> - Susciter des recommandations en étant actifs dans différents réseaux (réseaux sociaux, etc.) - Développer son réseau auprès d'intermédiaires locaux spécialistes du marché du travail local (consultants intérim, etc.)
<i>Stratégies relatives aux structures d'opportunités et de contraintes</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Obtenir la protection de contrats belges - Vivre « à la belge » pour s'intégrer plus rapidement 	<ul style="list-style-type: none"> - Rester détaché afin de maximiser les revenus - Déclarer ses revenus ailleurs qu'en Belgique (éviter le prélèvement des cotisations sociales) 	<ul style="list-style-type: none"> - Utiliser l'intérim qui permet de facilement changer d'employeur et de bénéficier des avantages du système social belge (chômage

		- Travailler « au noir » pour générer des compléments de revenu	pendant les périodes d'interruption)
<i>Lien avec les pratiques contractuelles (les statuts)</i>	Travail indépendant, Travail sous contrat belge (travail intérimaire, travail irrégulier)	Travail détaché (Travail irrégulier, travail sous-contrat belge)	Travail intérimaire (Travail détaché)

Tableau 6 : Synthèse des aspirations migratoires des travailleurs étrangers peu qualifiés

En mettant l'accent sur ces différentes aspirations et sur les ressources que les travailleurs mobilisent pour les atteindre, ce chapitre donne une place centrale au rôle de l'agentivité des travailleurs migrants dans la construction de leurs carrières migratoires. Au-delà de la dualité entre exploitation et résistance (dérivée d'une analyse critique d'inspiration marxiste du travail migrant passif et soumis au pouvoir du capital), nos résultats montrent que les travailleurs migrants poursuivent des plans de carrière et de vie qui leur permettent de construire des trajectoires durables dans le secteur belge de la construction. Une telle approche permet de revenir de manière critique sur les notions de sécurité d'emploi et d'emploi décent présentées en introduction de ce chapitre. Les différentes formes « d'aspiration migratoire » renvoient à différentes conceptions qu'ont les travailleurs de la sécurité d'emploi. Dans l'aspiration à l'hybridation, la sécurité d'emploi repose principalement sur la capacité à obtenir les avantages sociaux du système belge tout en gardant une importante liberté. Dans le cas de l'aspiration à l'accumulation, la sécurité d'emploi est vue comme la capacité à maximiser ses revenus afin de se constituer des formes d'assurance personnelle, qui se traduisent par exemple par des investissements dans l'immobilier (dans le pays d'accueil ou dans le pays d'origine). Dans le cas de l'aspiration à l'intégration définitive, c'est plutôt la force de la relation avec un employeur (local) spécifique qui garantit la continuité des revenus au cours du temps. Comme nous l'avons vu dans la section précédente, certaines relations contractuelles dans lesquelles les travailleurs s'engagent participent à l'atteinte d'une aspiration particulière. Pour les travailleurs qui aspirent à une hybridation visant à profiter des avantages des deux mondes (pays d'origine et pays de migration), par exemple, les contrats hebdomadaires proposés par les agences de travail intérimaire ou encore les contrats de détachement « à la mission » permettent de satisfaire cette aspiration.

La présentation de ces différentes formes d'aspiration et des représentations de la sécurité d'emploi auxquelles elles renvoient soulève une question à laquelle nous ne pourrions répondre que partiellement ici : tous les travailleurs étrangers non qualifiés ont-ils la même capacité à

aspirer et à atteindre ces aspirations dans le secteur belge de la construction (Appadurai, 2004) ? Les différents portraits présentés dans ce chapitre montrent que cette capacité à aspirer n'est pas équitablement distribuée au sein de la population des travailleurs migrants ouvriers. Les travailleurs irrégulièrement présents sur le territoire belge ont par exemple moins de chance d'atteindre une intégration durable en Belgique. Ils risquent alors de se rabattre vers une aspiration à l'accumulation ou vers une aspiration hybride visant à tirer profit des deux mondes. Néanmoins, il convient de préciser que la situation particulière du marché du travail du secteur de la construction (caractérisée par une forte pénurie de main-d'œuvre) tend à doter les travailleurs étrangers qualifiés (dont les irréguliers) d'un pouvoir important sur le marché du travail, et ce faisant d'une liberté accrue pour aspirer à diverses situations professionnelles souhaitables pour eux au sein du secteur belge de la construction.

Finalement, il nous paraît important d'insister sur la dimension exploratoire des résultats présentés dans ce chapitre. Les analyses reposent sur 18 entretiens approfondis, et même si nous avons cherché des personnes ayant des expériences variées au sein du secteur belge de la construction, ces personnes ne recouvrent pas l'ensemble des situations professionnelles des travailleurs étrangers actifs dans le secteur belge de la construction (nous n'avons par exemple pas rencontré des travailleurs dans une situation de fausse indépendance, ou encore des travailleurs indépendants détachés). Il serait donc intéressant de poursuivre l'exploration afin de déterminer si d'autres situations socioprofessionnelles pourraient donner lieu à d'autres formes d'aspiration que celles nous avons identifiées, ou si au contraire elles s'assimileraient aux aspirations identifiées. Ensuite, il pourrait également être intéressant de mener une recherche similaire dans un autre secteur particulièrement affecté par les migrations de main-d'œuvre peu qualifiée afin de déterminer si des aspirations similaires pourraient être identifiées (secteur de la logistique, de l'aide à domicile, du nettoyage, etc.).

Conclusion : quelle sécurité d'emploi pour les travailleurs étrangers ?

Contrairement à ce qui est présenté dans une large frange de la littérature, nos résultats invitent à dépasser une lecture uniquement centrée sur les « conditions d'emploi informelles » des travailleurs étrangers peu qualifiés, où s'opposent systématiquement une vision du migrant précaire (travailleurs étrangers comme victimes exploitées) ou à l'inverse une vision du migrant profiteur (travailleurs étrangers comme entrepreneur ou fraudeur) en tant que trajectoires professionnelles typiques. Dans ces visions, ces travailleurs étrangers peu qualifiés

souffriraient d'une sécurité d'emploi largement incertaine, puisqu'ils échappent aux mécanismes de protection du droit social et de la protection sociale liée aux contrats de travail typique. Nos résultats offrent une vision plus nuancée qui montre que les aspirations des travailleurs renvoient à d'autres représentations de la sécurité de l'emploi. Pour certains travailleurs, le contrat de travail belge salarié à durée indéterminée (CDI) n'est pas forcément la panacée, et ces travailleurs décident parfois délibérément de ne pas y souscrire (alors qu'ils en ont l'opportunité). En s'intéressant aux ressources mises en œuvre par les travailleurs pour atteindre leurs aspirations, on constate que leur sécurité d'emploi ne dépend pas seulement du caractère « typique » (couverture par le système de sécurité sociale du pays d'accueil) ou « atypique » (échappant au système de sécurité sociale du pays d'accueil) de leur relation de travail (OIT, 2016), et que certains travailleurs se trouvant dans des relations irrégulières de travail se sentent stables professionnellement et qu'à l'inverse certains travailleurs dans des situations parfaitement légales se sentent moins stables.

Ce chapitre montre également que les travailleurs n'attendent pas passivement d'obtenir la protection sociale attenante à un contrat salarié belge ou à l'inverse ne se contentent pas de subir des mécanismes d'exploitation où ils ont peu (voire pas) de garanties concernant la conservation de leur emploi. Ils travaillent activement au renforcement et à la mobilisation de leur employabilité comme solution pour atteindre leurs aspirations professionnelles au sein du secteur belge de la construction. Le développement de cette employabilité repose pour eux sur un ensemble de facteurs : capacité de mobiliser des réseaux, détention de compétences techniques, maîtrise des langues, développement de partenariats décisifs, etc. qui peuvent globalement être repris sous deux grandes dimensions : le développement des compétences et l'élargissement du réseau professionnel. Pour ces travailleurs étrangers peu-qualifiés, le développement de ces deux dimensions leur permet de se différencier des autres travailleurs, indépendamment du segment du marché du travail dans lequel ils s'inscrivent, et ainsi de rendre leur situation professionnelle plus stable. Cela leur permet aussi dans certains cas de passer d'un statut socioprofessionnel à l'autre au gré des opportunités.

Ces résultats invitent à repenser la sécurité d'emploi au-delà d'une approche la liant automatiquement à des formes de protection sociale et à une représentation collective institutionnalisée. Dans le secteur belge de la construction, l'aspiration à l'intégration (c'est-à-dire à l'appartenance complète au système social belge) ne représente seulement qu'une frange des aspirations caractérisant les trajectoires professionnelles des travailleurs migrants peu qualifiés. Dans ce contexte, il convient de s'interroger sur la pertinence des programmes portés par différentes instances internationales et nationales du travail qui prônent une

formalisation du travail migrant visant à le rendre davantage « décent » en cherchant à tout prix à le verser dans l'emploi standard salarié. Dans un secteur en pénurie tel que celui de la construction où les travailleurs étrangers jouent un rôle de plus en plus important, ne conviendrait-il pas d'imaginer d'autres rapports au travail qu'une simple lecture binaire opposant systématiquement les *insiders* et les *outsiders* au système de protection sociale ? Ce chapitre apporte des éléments de réponse à cette question en montrant que pour ces travailleurs, la sécurité d'emploi repose sur d'autres dimensions qui sont peu prises en compte dans les politiques publiques visant à encadrer les migrations de travail.

Conclusion générale : Au-delà des catégories, une diversité des formes sociales de l'emploi

Pour un dépassement des catégorisations binaires de l'emploi

La décroissance de la population, couplée à des problématiques de désertion de nombreux secteurs d'activité économique par les travailleurs locaux, contribue à générer d'importantes pénuries de main-d'œuvre dans de nombreux pays européens, allant jusqu'à mettre en péril la pérennité économique de certains secteurs dans ces pays. En Belgique, le secteur de la construction fait partie des secteurs les plus touchés par cette situation de pénurie structurelle de main-d'œuvre. Malgré la multiplication d'initiatives soutenues tour à tour par l'État, par différentes fédérations professionnelles, ou encore directement par les entreprises du secteur, le problème semble ne jamais avoir été aussi brûlant qu'aujourd'hui. Pourtant, malgré cette situation, les chantiers de construction -privés et publics- fleurissent un peu partout en Belgique, et les statistiques disponibles montrent que les taux d'activité du secteur n'ont jamais été aussi élevés que ces dernières années³² (exception faite des années Covid). Cette réalité contre-intuitive soulève une question simple qui est au fondement de cette thèse : comment le secteur belge de la construction fonctionne-t-il malgré la tension structurante concernant la disponibilité de la main-d'œuvre ? Dès l'entame de la thèse, nous avons montré que la réponse se situe sur le terrain des migrations de travail, les travailleurs étrangers représentant une part de plus en plus importante de la main-d'œuvre occupée au sein du secteur, en particulier dans les activités manuelles. Sachant grâce à *qui* fonctionne le secteur, restait encore à savoir *comment* ces travailleurs s'insèrent sur le marché du travail belge. C'est ici qu'interviennent les différents chapitres proposés dans ce manuscrit.

Lorsque l'on s'intéresse à la structure du marché du travail au sein du secteur belge de la construction, on constate qu'il existe de nombreuses catégories professionnelles qui encadrent les relations de travail et précisent leurs conditions d'exécution. La première distinction fondamentale est celle entre le travail salarié et le travail indépendant. Cette distinction permet essentiellement, grâce à de nombreuses dispositions légales, de protéger les personnes qui vendent leur force de travail (les salariés). Parmi ces travailleurs salariés, une autre distinction

³² Voir par exemple le dernier rapport du conseil de l'économie : « l'évolution conjoncturelle dans le secteur de la construction » (datant de mai 2023).

structurante est celle entre le statut d'ouvrier et celui d'employé. Elle permet de distinguer le travail manuel du travail intellectuel, et ainsi de délimiter certaines formes de protections contractuelles liées à la nature des activités réalisées. Au-delà de ces trois catégories (indépendants, ouvriers salariés et employés salariés), il y en existe d'autres, plus marginales, mais faisant néanmoins l'objet de statuts professionnels particuliers, tels que les intérimaires, les aidants, les étudiants, etc. La logique de catégorisation se poursuit lorsque l'on s'intéresse à la part croissante de travailleurs étrangers actifs dans le secteur. On retrouve ainsi entre autres parmi ces travailleurs étrangers des travailleurs détachés ouvriers, des détachés indépendants, des associés actifs (indépendants belges), etc. En plus de ces statuts définis et encadrés par des lois, on trouve aussi un ensemble de travailleurs étrangers relevant de différentes catégories qui ne sont pas encadrées par des lois, tels que les travailleurs « irréguliers », « sans-papiers », « mis à disposition », « tâcherons », « faux indépendants », etc. Malgré les nombreuses différences qui existent entre ces catégories légales et illégales du travail migrant, toutes sont particulièrement stigmatisées sur le marché du travail et régulièrement associées au phénomène du « dumping social ».

Le problème de ces logiques de catégorisations du travail atypique, et plus particulièrement de l'association automatique entre travail étranger et dumping social, est qu'elle empêche de saisir la complexité du rapport entre les migrations de travail et les marchés du travail locaux. En mettant l'accent sur les écarts entre les situations standards des travailleurs locaux dans les pays d'accueil et les situations professionnelles des travailleurs étrangers, la littérature (grise et académique) décrit régulièrement ces situations professionnelles à partir de leurs manquements : absence de déclaration au système de taxe, absence de sécurité sociale et déviation des objectifs du droit du travail (Williams, 2009). Ce faisant, les trajectoires professionnelles des travailleurs étrangers sont régulièrement pensées à partir de la « précarité » de leurs situations socioprofessionnelles (Vosko, 2011). L'occupation de travailleurs étrangers est alors régulièrement présentée comme un laboratoire de nouvelles relations d'embauches qui sont caractérisées avant tout par la mise en précarité (Cillo, 2021 ; 2022 ; Morice et Potot, 2010). C'est comme si on avait du mal à penser les situations professionnelles de ces travailleurs au-delà des débats idéologiques, politiques et développementalistes qui les entourent. Le problème des travaux reposant sur les différentes catégories existantes est qu'ils restent bien souvent centrés sur les objectifs poursuivis par les différentes entités qui les produisent.

Les catégories, en plus d'être chargées idéologiquement, véhiculent ainsi des agendas politiques et stratégiques. Ce faisant, elles offrent une lecture et une compréhension partielle

(et souvent orientée) de la structuration du marché du travail, et ne permettent pas de rendre compte de l'expérience concrète des travailleurs et travailleuses qui arpentent ces marchés. L'objectif de cette thèse n'était pas de critiquer systématiquement toutes les formes de catégorisation ; nous sommes bien conscients que nommer les phénomènes est indispensable pour agir sur eux (surtout quand on se place au niveau d'une administration publique). Notre objectif était de réfléchir au fonctionnement du secteur de la construction au-delà de ces catégories professionnelles quelque peu « hors-sol » (ne correspondant pas à une réalité empirique), en proposant un regard original sur la (re)production des normes qui structurent le marché du travail au quotidien. Ce faisant, nous avons privilégié tout au long de la thèse une posture épistémologique qui reconnaît l'inscription sociale de la régulation du marché du travail. Dans les différents chapitres, nous avons particulièrement mis l'accent sur deux horizons « pratiques » de la régulation du travail : la manière dont les règles officielles (principalement issues des différentes législations en lien avec les migrations de travail) sont appliquées au quotidien et la manière dont ces règles influencent les trajectoires professionnelles des travailleurs étrangers qui arpentent ces marchés.

Pour mener à bien ce projet, le secteur belge de la construction représente un cas particulièrement intéressant. Dans le premier chapitre, nous décrivons les reconfigurations contemporaines de l'emploi (suite notamment à l'évolution des migrations de travail) dans ce secteur particulier. Nous voyons que l'emploi salarié belge dit « standard » (pour les métiers manuels, il s'agit du contrat ouvrier salarié) est de moins en moins la norme dans le secteur. Cela s'explique simultanément par la croissance du travail indépendant, par la pénurie structurelle de main-d'œuvre manuelle locale, et par la prolifération du recours à des travailleurs étrangers qui s'inscrivent largement dans des formes d'emploi qualifiées de non-standards (détachement, travail intérimaire, travail irrégulier, etc.). Dans ce premier chapitre, nous montrons également comment la problématique du « dumping social » a conduit à une stigmatisation de l'occupation de travailleurs étrangers au sein du secteur, souvent indépendamment du caractère légal ou illégal de leur occupation. Nous voyons que l'occupation de ces travailleurs est un problème qui n'est que rarement géré par les services des ressources humaines des entreprises du secteur, qui utilisent leurs ressources pour investir dans des projets visant à promouvoir le recrutement de main-d'œuvre locale (souvent avec peu des résultats). Plus souvent, l'occupation des travailleurs étrangers incombe aux « services achats » ou directement aux lignes opérationnelles de ces entreprises. Cela s'explique par le fait que les travailleurs étrangers ne sont que très rarement engagés directement par les entreprises, mais intègrent les chantiers *via* des chaînes de sous-traitance partant des entreprises maîtres d'œuvre. De cette manière, les grandes entreprises du secteur alimentent

un phénomène qu'elles critiquent : en privilégiant des contrats commerciaux à des contrats de travail afin d'accéder à de la main-d'œuvre plus flexible et moins coûteuse, elles découragent les candidats belges à s'engager dans ce secteur (pourquoi chercher à faire concurrence à des travailleurs qui seront toujours moins chers ?), et ce faisant renforcent le phénomène de pénurie de main-d'œuvre locale dont elles se plaignent. Par ailleurs, il existe une croyance largement répandue au sein du secteur que les travailleurs étrangers « amèneraient l'informel dans leurs bagages », et contribueraient ainsi à renforcer la problématique du « travail au noir » déjà omniprésente dans le secteur (Morice et Potot, 2010). Ce contexte particulier du secteur belge de la construction en fait un cas typique de la « dérégulation » du travail à l'œuvre sur de nombreux marchés du travail européens, où émergeraient de multiples formes d'emploi atypiques dans les « zones grises » de la législation (les auteurs parlent parfois aussi de « déréglementation » ou de « dualisation » du marché du travail). Cette thèse propose d'opérer une rupture avec cette idée de dérégulation, en montrant au contraire comment divers mécanismes et niveaux de régulation du travail participent à structurer le marché du travail au sein du secteur et à influencer les trajectoires professionnelles des travailleurs qui l'arpentent.

Appréhender le marché du travail par sa régulation pratique

Partant de ce contexte sectoriel particulier et cherchant à rendre compte de la structuration du marché du travail du secteur sans se référer aux différentes catégories binaires de l'emploi précitées (typique/atypique, précaire/décent, formel/informel), nous avons mis l'accent sur différents niveaux de régulation du travail qui influencent la structuration du marché du travail du secteur belge de la construction. Les deuxième et troisième chapitres de la thèse avaient pour objectif d'interroger comment les règles du droit sont appliquées au quotidien par deux acteurs au cœur de la régulation de la vie sur les chantiers : les inspecteurs du travail et les conducteurs de chantiers. L'intérêt de notre approche centrée sur ces deux professions est lié au fait qu'elles incarnent des rationalités différentes : les inspecteurs incarnent le pouvoir sanctionnateur de l'État alors que les conducteurs incarnent les objectifs de rentabilité économique portés par leurs entreprises. Ces deux chapitres permettaient de mettre l'accent sur l'importance des législations du marché du travail sur la vie des chantiers, et plus particulièrement sur l'importance des pratiques des acteurs de terrain en regard des lois visant à encadrer les migrations de travail. Ces deux chapitres permettaient de rompre avec une perspective catégorielle idéologique de l'emploi (« hors-sol »), en revenant à la matérialité du marché grâce à une analyse de ses règles légales, sociales, pratiques et de la façon dont elles

structurent les expériences des professionnels chargés de leur implémentation. Dans le quatrième chapitre, nous proposons d'analyser comment cette matérialité normative structurante du marché du travail influence le travail quotidien des professionnels (les consultants des agences intérim) chargés du recrutement de candidats (de plus en plus souvent étrangers) pour le secteur de la construction. Dans le cinquième et dernier chapitre, nous interrogeons les liens entre les aspirations professionnelles des travailleurs étrangers et leurs trajectoires professionnelles au sein du secteur belge de la construction. Dans les paragraphes qui suivent, nous proposons de revenir de manière synthétique sur les principaux enseignements issus de ces différents chapitres.

Le deuxième chapitre de la thèse interroge le rapport entre l'État et les travailleurs migrants. Dans la littérature, le caractère atypique d'une relation de travail se fonde avant tout sur son rapport à l'Etat : plus elle est atypique, plus elle échappe au système de taxes, au fonctionnement de la sécurité sociale, et plus largement aux objectifs du droit du travail (Williams, 2009). Partant de cette conception, l'État est souvent pris comme une entité homogène qui régule de manière invariable les différentes formes d'emploi que l'on retrouve au sein de l'économie. Ce chapitre a pour objectif de déconstruire l'idée d'une application homogène de la législation en s'intéressant au travail quotidien des inspecteurs du travail qui luttent contre la fraude sociale transfrontalière. Les résultats montrent que les contrôles réalisés par les inspecteurs du travail sur les chantiers ne se traduisent pas par une segmentation binaire où il y aurait des formes de travail étrangères invariablement « formelles » et d'autres invariablement « informelles ». La frontière entre les deux fluctue au fil de l'application pratique de la loi, qui est elle-même fortement influencée par les objectifs pratiques poursuivis par les inspecteurs du travail. Nous voyons que la gestion des infractions réalisée par les inspecteurs varie au gré de l'influence de différents « principes de justice » (individuels et collectifs). L'application de ces principes conduit à une « hiérarchisation variable des infractions relatives à la fraude transfrontalière », qui montre que les débats idéologiques relatifs à la formalisation des travailleurs étrangers se retrouvent au sein même des services étatiques supposés contrôler la bonne application de la loi.

Ce chapitre permet plus particulièrement d'interroger la volonté du ministère chargé de la lutte contre la fraude fiscale et sociale de « piloter » de façon plus incisive la lutte contre ces fraudes transfrontalière. Un tel pilotage se traduit par une quête d'efficacité qui se matérialise principalement par la fixation d'objectifs quantitatifs (notamment de montants à recouvrir par les différents services) qui influencent directement le travail des inspecteurs. En intégrant les objectifs ainsi fixés, les inspecteurs participent à une invisibilisation des infractions les moins

« rentables » (et les plus complexes à traiter). Ce faisant, certains mécanismes de fraude (structures de sous-traitance internationales, usages de faux statuts, etc.) sont régulièrement relégués au second plan. En privilégiant les mécanismes de fraudes connus et facilement « régularisables », les services d'inspection entretiennent la reproduction de la fraude sociale en luttant contre elle avec un temps de retard. Par ailleurs, le chapitre fait état d'un scepticisme généralisé des inspecteurs envers le travail des tribunaux. Cela les conduit bien souvent à chercher à traiter une large part des infractions en interne (sans les transférer aux tribunaux). Alors qu'ils pensent traiter les infractions les plus graves, les tribunaux traitent les infractions que les inspecteurs n'ont pas pu prendre en charge eux-mêmes. Cela soulève la question de l'évolution des lois dans un contexte où les cas qui entrent dans les tribunaux construisent au quotidien la jurisprudence, et indirectement les lois.

Dans le troisième chapitre, nous mettons toujours l'accent sur l'application (et les effets) de la législation au niveau des chantiers, mais cette fois en partant de l'expérience des conducteurs de chantier, et plus particulièrement de ceux qui opèrent pour le compte de grandes entreprises maîtres d'œuvre (qui obtiennent et réalisent les grands projets de construction). Nous montrons comment les conducteurs se retrouvent au cœur de multiples tensions sur les chantiers, qui sont renforcées par le mode d'organisation généralisé par la sous-traitance. Nous mettons plus particulièrement l'accent sur deux couples de tension : entre conformité et rendement des chantiers, et entre autonomie et contrôle dans les activités de supervision. Ces tensions sont exacerbées lorsque les entreprises maîtres d'œuvre ont recours à des sous-traitants étrangers. Pour gérer ces tensions et permettre aux chantiers d'être exécutés dans de bonnes conditions, les conducteurs mettent en œuvre différentes stratégies qui varient selon la plus ou moins grande confiance qu'ils accordent aux sous-traitants, et selon le type de responsabilité (administrative ou productive) qu'ils privilégient au quotidien. Ce faisant, les conducteurs réalisent des « arbitrages » qui peuvent impliquer certaines formes de transgression des législations et/ou des procédures fixées par leurs entreprises. Ce chapitre permet de dépasser une vision purement économique de la sous-traitance (centrée sur ses effets en termes d'exploitation et de flexibilisation de la main d'œuvre) en montrant l'importance de la gestion de proximité pour conserver et entretenir les relations entre les différentes entreprises intervenant sur un chantier (ce qui est particulièrement important dans un contexte de pénurie structurelle). Ce chapitre montre aussi que ce n'est pas forcément les règles du droit commercial (les contrats de sous-traitance) ou du droit social (les obligations découlant du droit du travail) qui façonnent les interactions entre les entreprises maîtres d'œuvre et leurs sous-traitants (notamment étrangers), mais que les relations reposent sur un ensemble d'autres dimensions : humour, confiance interpersonnelle, reconnaissance de

l'expertise, etc. Ce chapitre permet d'insister sur la centralité de la fonction de conducteur dans la construction et le maintien des structures de sous-traitance qui réalisent les chantiers au quotidien.

Dans le quatrième chapitre, nous soulevons la question de l'adaptation des intermédiaires commerciaux du marché du travail à la croissance des migrations (régulières et irrégulières) de travailleurs. Ce chapitre part du constat que les agences intérim belges se tournent de plus en plus vers le recrutement de candidats étrangers (soit déjà établis en Belgique, soit provenant d'autres pays), mais que ce phénomène reste relativement peu étudié dans la littérature portant sur les intermédiaires du marché du travail. Dans ce chapitre, nous mettons l'accent sur les stratégies des agences -et plus particulièrement de leurs consultants- pour recruter des candidats étrangers pour le secteur de la construction. Nous montrons que ces stratégies s'appuient sur une extension des activités classiques de *sourcing* (reposant notamment sur l'intégration des réseaux personnels des candidats), sur une gestion fine de la question du placement des travailleurs (qui tient compte notamment des « préférences ethniques » très variables des clients), et sur une reconsidération du rôle du consultant en lien avec l'intégration sociale des travailleurs (qui est bien souvent la clé de voûte de leur intégration professionnelle durable en Belgique). Ces analyses aboutissent à une discussion structurée autour de trois points : l'évolution des pratiques d'intermédiation sur des marchés du travail en tension (qui découle notamment de l'extension des compétences nécessaires pour recruter des travailleurs étrangers : sociales, juridiques, psychologiques, etc.), l'évolution du profil sociologique des consultants (qui sont eux-mêmes de plus en plus souvent des travailleurs issus de l'immigration), et les effets sur la segmentation du marché du travail (avec le renforcement de la catégorie des « migrants qualifiés conformes »). En proposant des travailleurs étrangers compétents et qui respectent toutes les formalités du marché du travail, les agences se dotent d'un avantage concurrentiel sur des marchés du recrutement caractérisés par la multiplication de pratiques d'emploi illégales, avec lesquelles de nombreux employeurs souhaitent se distancier. Ce qui est particulièrement intéressant dans ce chapitre, c'est de voir comment des logiques de recrutement habituellement présentées comme étant l'apanage de l' « économie informelle » (logiques communautaires, réseaux sociaux, recommandations informelles, etc.) sont progressivement adoptées et institutionnalisées au sein des agences de recrutement.

Le cinquième et dernier chapitre propose un changement de focale en mettant l'accent sur les trajectoires professionnelles des travailleurs étrangers actifs dans les activités manuelles du secteur belge de la construction. Nous interrogeons plus particulièrement les aspirations

professionnelles de ces travailleurs ainsi que les moyens qu'ils mettent en œuvre pour les atteindre. L'originalité de notre approche dans ce chapitre est de partir de cinq catégories socioprofessionnelles différentes dans lesquelles s'inscrivent les travailleurs étrangers (irréguliers, intérimaires, détachés, indépendants, employés) et de penser leurs trajectoires au-delà de ces catégories, en proposant une analyse transversale centrée sur la façon dont ils mobilisent deux types de ressources : leurs compétences techniques et leurs réseaux interpersonnels. Ces analyses permettent d'identifier trois grandes catégories d'aspirations professionnelles que les travailleurs étrangers considèrent comme autant de situations professionnelles idéales au sein du secteur belge de la construction : l'intégration (s'intégrer professionnellement de manière durable en Belgique), l'accumulation (maximiser ses revenus) et l'hybridation (garder un maximum de liberté professionnelle). Cette réflexion basée sur les aspirations professionnelles des travailleurs étrangers permet de penser la sécurité d'emploi au-delà de la distinction entre emploi standard et emploi non standard, qui voudrait que la sécurité d'emploi provienne exclusivement d'une affiliation à la sécurité sociale belge. Les résultats montrent par ailleurs que les travailleurs font des usages instrumentaux des différents statuts juridico-contractuels existants en Belgique, en fonction des aspirations professionnelles qu'ils poursuivent.

Une question transversale : la reconnaissance du travail des migrants

Au vu des enseignements issus des différents chapitres, nous proposons de développer une réflexion autour de la reconnaissance du travail des migrants, dans sa diversité et sa complexité, mais surtout dans les liens étroits que ces travailleurs migrants entretiennent avec les économies de l'Europe occidentale, marquées par des mutations importantes de leurs marchés du travail. Dans la littérature, les auteurs abordant de manière critique l'occupation de main-d'œuvre étrangère s'attellent la plupart du temps à montrer comment les différents processus de régulation des relations de travail ont permis de mettre les flux migratoires en conformité avec les exigences de la flexibilité promues par les systèmes capitalistes des pays d'accueil (Anderson, 2010 ; Caladarini, 2021). Les processus de catégorisation de l'emploi justifient ainsi une répression sélective des étrangers, particulièrement lorsqu'ils s'inscrivent dans des situations professionnelles (subordonnées ou indépendantes) irrégulières : contre la menace d'une sanction (voire d'une expulsion), les étrangers prodiguent une plus grande loyauté et une motivation décuplée à réaliser leurs missions (Jounin, 2008). La répression, en grande partie orchestrée par l'Etat, agit alors comme une menace visant à maintenir ces

travailleurs dans des situations d'incertitude et de vulnérabilité, ce qui a pour effet que ces derniers sont peu regardants sur leurs droits et leurs conditions de travail (Terray, 2001). Ce faisant, des auteurs ont montré comment certains États participent à institutionnaliser le travail précaire (Chauvin, 2013). Il y a derrière ce mécanisme une explication principalement historique : depuis longtemps, les pays d'Europe occidentale tels que la Belgique se sont tournés vers la main-d'œuvre étrangère lorsqu'ils faisaient face à des pics d'activité. Dans ce contexte, il était indispensable de créer des statuts provisoires permettant de flexibiliser « légalement » cette main-d'œuvre surnuméraire (dont il faudrait se passer à un moment). De cette manière, flexibilité de l'emploi et occupation de main-d'œuvre étrangère ont toujours été pensées conjointement. La littérature portant sur le croisement entre migration de travail et travail atypique a ainsi systématiquement conduit à une lecture dialectique entre discours et pratiques, entre attraction et rejet, entre laisser-faire et répression, et plus largement entre la servitude des travailleurs étrangers et leur émancipation (Morice & Potot, 2010). Dans ce courant critique essentiellement utilitariste, centré sur l'exploitation de la main-d'œuvre par le capital, c'est avant tout la flexibilité exigée par le marché qui conditionne toutes les relations d'emploi (Rouleau-Berger, 2011 ; Schmoll & Weber, 2021). Le rôle régulateur de l'État est assimilé à un empilement d'obligations administratives que les entreprises s'empressent de contourner, les IMT (Intermédiaires privés du Marché du Travail) sont vus comme des acteurs opportunistes développant des activités de recrutement aux interstices de la loi afin de maximiser leurs revenus, et les trajectoires professionnelles des travailleurs étrangers sont pensées dans une dialectique entre exploitation et accumulation.

Sans remettre en question les apports de cette littérature, notre approche centrée sur la régulation pratique du travail invite à penser le rapport entre migrations de travail et les économies européennes au-delà de ces lectures critiques souvent dialectiques. L'évolution du rapport de force entre les moyens de production (la main d'œuvre) et le capital (les entreprises) sur des marchés du travail en tension invite à reconsidérer certaines conceptions classiques relatives au travail « atypique » comme une variété de formes d'emploi au service de la flexibilité et servant les intérêts du capital. Dans un contexte tel que celui du secteur belge de la construction, caractérisé par une pénurie de main-d'œuvre sans précédent et des taux d'activité qui augmentent sans cesse, l'enjeu principal pour les employeurs du secteur est moins de flexibiliser la main-d'œuvre que de la fidéliser, et ce autant pour les travailleurs locaux que de plus en plus pour les travailleurs étrangers. Or, dans le contexte actuel, le marché du travail dans le secteur se présente comme un espace d'opportunité, où les mobilités (d'un employeur à l'autre, mais aussi d'un statut à l'autre) se multiplient. Le déséquilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre génère de multiples opportunités de mobilités sur le

marché du travail, qui empêchent de fixer (autant géographiquement que temporellement) la main-d'œuvre, en particulier lorsqu'il s'agit de travailleurs étrangers migrants. Ce contexte d'opportunisme généralisé permet aux travailleurs du secteur de se construire des trajectoires professionnelles durables sans pour autant s'investir dans une relation indéterminée avec un seul employeur (et sans s'inscrire pour toute leur carrière dans un seul statut). Cette situation génère un paradoxe qui caractérise plusieurs secteurs où la disponibilité de la main-d'œuvre est en tension : la volonté historique des acteurs de ces secteurs de flexibiliser au maximum l'occupation de la main-d'œuvre se retourne aujourd'hui contre eux, en particulier dans le cas de l'occupation de la main-d'œuvre étrangère.

Ce constat invite à repenser la régulation des migrations de travail, et plus particulièrement le cadre légal qui est impulsé par l'État. Les débats souvent très politisés à propos des travailleurs étrangers sont porteurs d'un déphasage entre des visions politiques caricaturales de ces travailleurs (envahisseurs, victimes, etc.) et les réalités variées des situations professionnelles dans lesquelles ils s'inscrivent. Cela conduit à un ensemble de dissonances dans les politiques publiques, qui sont observables dès que l'on se rend sur les chantiers de construction. Parmi ces dissonances, on peut pointer les mécanismes mis en œuvre par l'État qui visent à flexibiliser les contrats standards au sein du secteur. Dans le secteur belge de la construction, il existe divers mécanismes qui permettent aux employeurs de mettre leurs ouvriers salariés au chômage en cas de baisse des activités (chômage temporaire pour raisons économiques) ou encore en raison des conditions météorologiques (chômage temporaire pour cause d'intempérie). La philosophie de tels mécanismes est de permettre aux employeurs de ne supporter qu'une partie du coût de leurs travailleurs lorsque ces derniers ne peuvent pas être occupés. En résumé, l'objectif est de « flexibiliser » l'emploi standard. Le problème est que ces mécanismes sont régulièrement détournés par les entreprises : il arrive que ces dernières mettent leurs propres travailleurs locaux au chômage dans le but d'employer, indirectement (via des chaînes de sous-traitance), des travailleurs étrangers moins coûteux. Ce faisant, les entrepreneurs remettent des prix toujours plus bas, ce qui contribue à renforcer la concurrence au sein du secteur et à alimenter les mécanismes qui les empêchent de trouver du personnel local.

D'une certaine manière, cette lecture est illustrative d'une énième victoire du marché sur le travail, où le travail est toujours plus « commodifié », et où le contrat de travail cède chaque jour du terrain sur les contrats commerciaux, le tout avec la complicité de l'État. En ce sens, la critique que nous posons ici rejoint en partie une critique classique du capitalisme. La diversité des statuts permet aujourd'hui aux entreprises d'opter pour la contractualisation de

la main-d'œuvre étrangère qui correspond le mieux à leur modèle économique. Les entreprises particulièrement attentives à leur réputation ont la possibilité d'accéder à de la main-d'œuvre étrangère par le biais de contrats intérimaires. Celles qui sont un peu moins regardantes à leur réputation cherchent par exemple à accéder à des travailleurs détachés par le biais d'entreprises étrangères mettant ces travailleurs à disposition. Celles qui ne sont pas du tout regardantes à leur réputation occupent des travailleurs « irréguliers », soit via des structures complexes de sous-traitance, soit via des mécanismes de « fausse-indépendance » (associés actifs, tâcherons, etc.). Le problème est que tous ces mécanismes auxquels recourent ces entreprises sont bien souvent « légaux » (les entrepreneurs généraux n'enfreignent pas le droit du travail puisqu'ils externalisent le recours à la main-d'œuvre), ce qui participe à entretenir « légalement » les dynamiques de « marginalisation » du travail des étrangers. Cela conduit par ailleurs à des situations paradoxales où certaines activités -essentiellement manuelles- du secteur ne sont presque plus réalisées que par des étrangers (ferraillage, certains métiers de parachèvement tel que le plafonnage, etc.), alors qu'ils sont pourtant dans des situations d'emploi marginalisées et bien souvent non conformes au regard des lois. De tels phénomènes contribuent à renforcer une spirale négative où ces activités sont encore davantage désertées par les candidats locaux. Face à ces spirales négatives, il y a donc un véritable enjeu de revalorisation du travail des étrangers.

Là où notre critique s'éloigne de la critique classique du capitalisme structurant les relations d'emploi de la main-d'œuvre étrangère, c'est concernant le lien automatique qui est établi entre marginalisation des relations d'emploi et précarisation des travailleurs. Les mécanismes de régulation du travail décrits dans cette thèse montrent que la marginalisation du travail migrant ne donne pas automatiquement lieu à une précarisation des travailleurs. Selon Honneth (2000), ce qui tend à homogénéiser le travail des étrangers et à les reléguer systématiquement vers des formes moins désirables et plus précaires de l'emploi, c'est le triple déni de reconnaissance auquel ces travailleurs font régulièrement face : invisibilité des travailleurs, dépréciation de leur travail, mépris social envers les expériences antérieures et les savoirs professionnels acquis dans les pays d'origine et au cours des parcours migratoires. Selon Ambrosini (2023), face à ce triple déni, les travailleurs étrangers ne disposent bien souvent que d'une seule ressource pour obtenir de la reconnaissance : le mérite dont ils font preuve dans leur travail. Les résultats présentés dans cette thèse montrent que dans le secteur belge de la construction, le mérite n'est pas la seule ressource dont disposent les travailleurs étrangers pour être acceptés et désirés professionnellement : les compétences acquises dans d'autres contextes sont de plus en plus valorisées sur le marché belge, et la qualité du travail de certains étrangers est de plus en plus reconnue (voire réputée comme supérieur au travail

des Belges). Ce faisant, même si l'intégration des travailleurs étrangers reste toujours partielle -notamment en ce qui concerne la vie sociale- elle est de moins en moins « subalterne »³³ (Ambrosini, 2005) et devient de plus en plus souhaitée par le marché. Il a toujours une forme d'invisibilisation des travailleurs qui entre souvent dans le secteur par le bas (par exemple *via* les liens les plus subalternes des structures de sous-traitance) mais ils sont dans le même temps de plus en plus reconnus et désirés sur le marché du travail.

Ce rapport complexe à la reconnaissance ne peut être appréhendé qu'à partir d'une prise en compte de la pluridimensionnalité des espaces dans lesquels évoluent les travailleurs étrangers, car ce que Roulleau-Berger qualifie de « grammaire de reconnaissance et de mépris » varie selon les contextes. Certes, les travailleurs étrangers représentent toujours actuellement essentiellement « une aubaine pour la flexibilisation du travail » dans le secteur belge de la construction (Morice et Potot, 2010) ; mais il semble qu'ils sont aujourd'hui plus que cela, puisqu'ils deviennent de plus en plus indispensables pour pallier le manque de candidats locaux. Pourtant, malgré son aspect inéluctable, l'occupation de main-d'œuvre étrangère continue d'être reléguée vers des formes peu désirables d'emploi et donc stigmatisée. Les entreprises continuent de dénoncer la concurrence déloyale qu'elle engendre (alors qu'ils sont toujours plus nombreux à y recourir), et l'État ne cesse de la présenter comme une vaste fraude de plus en plus organisée et difficilement saisissable (alors qu'ils continuent de la tolérer). Ce paradoxe s'explique grandement par les politiques publiques actuelles, qui visent plutôt à créer de nouveaux statuts et à les encadrer légalement qu'à intégrer pleinement le travail des étrangers dans le fonctionnement de l'économie belge. L'abondance législative qui découle de cette multiplication de statuts contribue à créer des zones grises de l'emploi qui sont exploitées par de nombreux acteurs économiques dans leur quête de rentabilité (ibid).

Penser le travail au-delà des catégories : pluralisme normatif et diversité des formes sociales de l'emploi

Cette thèse montre que le fonctionnement quotidien des relations de travail sur les chantiers de construction est le fruit d'un pluralisme normatif. **Le premier enseignement** de la thèse est que s'intéresser aux relations de travail sur les chantiers implique de réfléchir au-delà de la distinction entre le légal et l'illégal en matière d'emploi. Se cantonner aux effets de la

³³ Ambrosini (2005) utilise l'expression « intégration subalterne » pour décrire l'intégration lente des travailleurs étrangers dans les marchés du travail et dans la société, pour autant que les travailleurs concernés restent aux niveaux les plus bas de l'échelle professionnelle et sociale (Ambrosini, 2005).

régulation en ces termes conduit à des classifications binaires de l'emploi qui visent généralement à opérer une distinction entre les travailleurs selon qu'ils sont *insiders* ou *outsiders* de systèmes particuliers (par exemple le système de protection sociale). Les deuxième et troisième chapitres de la thèse montrent que les réflexions concernant la nature des relations de travail sur les chantiers, lorsqu'elles sont menées à partir de cette distinction entre légalité et illégalité des statuts des travailleurs, ne permettent pas de saisir toute la complexité des structures d'emploi que l'on retrouve sur ces chantiers. Ces structures reposent en réalité sur une pluralité normative qui conditionne les relations de travail. Les résultats exposés montrent que pour appréhender ce pluralisme normatif et ses effets, il convient de s'intéresser aux activités quotidiennes des « intermédiaires du droit »³⁴, à savoir les intermédiaires professionnels (tels que les inspecteurs du travail) ou non (tels que les conducteurs de chantier) qui manipulent et appliquent le droit au quotidien (Talesh & Péliasse, 2019 ; Gray & Péliasse, 2019). Cela nous a permis de montrer que le fonctionnement quotidien du secteur, contrairement à ce qui est proclamé dans de nombreux rapports issus de la littérature grise et dans certains travaux académiques, ne repose pas simplement sur différentes formes de « dérégulation », mais plutôt sur des processus complexes de « rerégulation » conduits au quotidien par ces différents intermédiaires du droit. Sans ces processus de réinterprétation de la loi par les acteurs de terrain, le secteur de la construction ne pourrait pas fonctionner : les inspections réalisées par les inspecteurs conduiraient systématiquement à une suspension des activités, et l'application stricte des procédures par les conducteurs ne permettrait pas aux chantiers d'être exécutés.

Cette approche centrée sur le travail quotidien des intermédiaires du droit permet de dresser plusieurs constats relatifs aux effets de la régulation sur les relations d'emploi au sein du secteur. Le premier constat est que la surréglementation (par opposition à l'absence de règles), relative notamment à l'occupation de main-d'œuvre étrangère, est bien souvent à la source des différentes formes de « rerégulation » par les acteurs de terrains (Lautier, 1998). Les deuxième et troisième chapitres de la thèse montrent que les intermédiaires du droit souffrent de plus en plus des incohérences que génère l'abondance législative induite par la multiplicité des statuts professionnels (ainsi que par les formalités visant à les encadrer), ce qui les oblige à réaliser continuellement des ajustements pour mener à bien leurs activités. Le deuxième constat est que les intermédiaires du droit se retrouvent régulièrement au cœur de débats entre d'une part une logique centrée sur la morale (ce qui est bon pour les travailleurs

³⁴ Pour S. Talesh et J. Péliasse, les intermédiaires du droit sont des acteurs étatiques, privés et de la société civile qui influencent, contrôlent ou surveillent la manière dont les règles juridiques sont interprétées, mises en œuvre ou construites une fois qu'elles sont adoptées.

étrangers), et d'autre part une logique reposant davantage sur le calcul et la rentabilité (combien les travailleurs étrangers rapportent/coûtent). Le problème régulièrement rencontré est que l'objectif des catégorisations professionnelles de protéger les travailleurs (grâce à différentes dispositions et autres procédures légales) se perd dans une course à la rentabilité systémique qui impacte le travail quotidien des intermédiaires du droit : les inspecteurs sont dans un contexte où ils cherchent à recouvrer des amendes pour renflouer les caisses de leurs administrations, et les conducteurs sont dans un contexte où ils doivent maximiser la rentabilité de leurs chantiers (on peut aussi mentionner les consultants des agences intérim qui évoluent dans des contextes où ils doivent toujours trouver et recruter davantage de candidats). Cette « gouvernance par les nombres » où domine la rationalité du calcul (Supiot, 2015) a plusieurs implications sur la régulation du travail : gestion différentielle des infractions, transgressions masquées, « façadisme administratif », etc. Les différents intermédiaires du droit ne se sortent de cette tension qu'au prix d'une réinscription de la régulation dans des échanges plus socialement encadrés. Cela nous conduit au troisième constat qui est que les processus d'ajustement décrits dans les deuxième et troisième chapitres font état d'un investissement personnel fort des « intermédiaires du droit », leur permettant de gérer quotidiennement les tensions rencontrées au niveau des chantiers. Les processus de « rerégulation » décrits dans ces deux chapitres n'ont lieu qu'au prix d'un investissement personnel très important de l'intermédiaire du droit, qui prend sur lui les incohérences générées par une application stricte de la loi, au prix parfois d'un découragement, d'une perte de sens, ou encore d'un épuisement. C'est le cas par exemple lorsque les inspecteurs réalisent leurs activités de façon mécanique car ils ont l'impression de s'inscrire dans un système qui les dépasse, ou encore lorsque les conducteurs de chantier désertent la profession dans les grandes entreprises suite à toutes les contraintes auxquels ils doivent faire face. Le pluralisme normatif des chantiers est donc le fruit de la rencontre de multiples niveaux de régulation, qui contribuent à la reproduction et au fonctionnement du marché au quotidien.

Le deuxième enseignement de la thèse est que ce pluralisme normatif caractérisant le fonctionnement du marché du travail influence de nombreuses activités relatives à l'occupation de la main-d'œuvre dans le secteur, à commencer par le recrutement. Avec la généralisation du recrutement de candidats étrangers et l'explosion de canaux de recrutement aux interstices de la loi, nous avons vu que les intermédiaires privés cherchent à innover dans leurs pratiques afin de garder leurs parts de marché face à la montée en puissance d'intermédiaires régulièrement qualifiés d'informels et spécialisés dans le recrutement et le placement de travailleurs étrangers (agences étrangères de travail intérimaire, entreprises spécialisées dans la mise à disposition, passeurs, etc.). Pour ce faire, les agences s'investissent de plus en plus

dans des activités a priori assez éloignées de leur métier traditionnel d'intermédiaire. Elles tentent par exemple d'attirer toute une série de travailleurs étrangers s'inscrivant dans des segments du marché du travail régulièrement qualifiés d'informels (indépendants et faux indépendants étrangers, travailleurs détachés, travailleurs mis à disposition, etc.) afin de leur proposer des contrats intérimaires belges. Ce faisant, les acteurs intermédiaires agissent sur la (re)production de la structuration du marché du travail en participant à la marginalisation des catégories professionnelles régulièrement qualifiées d'informelles (tel que le travail détaché), tout en insistant sur les vertus du « contrat belge » comme trajectoire professionnelle idéale (le contrat intérim étant alors présenté comme une situation transitoire vers un contrat à durée indéterminée belge).

Plus largement, réfléchir en termes de pluralisme normatif invite à repenser le rôle historique des acteurs intermédiaires sur le marché du travail (IMT) et les effets de ce rôle sur la régulation du marché du travail. Dans cette thèse, nous avons mis l'accent sur les intermédiaires privés du recrutement, mais la réflexion peut être étendue à d'autres acteurs intermédiaires, tels que les syndicats. Bien souvent, la représentation collective des travailleurs étrangers est appréhendée dans le paradigme de l'emploi standard. La littérature pointe régulièrement les problèmes rencontrés par les syndicats traditionnels pour affilier les travailleurs étrangers ou encore les risques liés à la non-représentation de ces travailleurs (Burgess et al., 2013 ; Meardi et al, 2012 ; Pulignano et al., 2015). Se cantonner à cette lecture ne permet pas de comprendre finement les enjeux entourant la représentation collective des travailleurs étrangers. Cette thèse invite à considérer le rôle des IMT dans leur diversité et en mettant l'accent sur les activités dans lesquelles ces acteurs s'investissent, même si elles ne font a priori pas partie de leurs activités traditionnelles. Une telle posture permet de dépasser les analyses classiques des IMT en montrant le rôle qu'ils jouent dans l'évolution de la structuration du marché du travail.

Enfin, **la troisième leçon** de la thèse est que la réflexion sur le pluralisme normatif invite à penser les trajectoires professionnelles des travailleurs étrangers au-delà des statuts liés à leurs situations juridiques ou contractuelles. Notre approche centrée sur les ressources individuelles de ces travailleurs (plus particulièrement sur leurs compétences techniques et leurs réseaux interpersonnels) permet de montrer comment l'agentivité de ces travailleurs apparaît aux marges du salariat dans le secteur belge de la construction. La multiplicité des statuts professionnels (particulièrement en ce qui concerne la main-d'œuvre étrangère), couplée à la pénurie structurante de main-d'œuvre du secteur, génère un climat d'opportunisme généralisé où les travailleurs ont de plus en plus de possibilités de passer d'un

contrat à l'autre au gré des opportunités économiques. C'est ce que nous montrons dans le cinquième chapitre à travers quelques exemples de travailleurs utilisant les différents statuts professionnels de manière instrumentale afin de satisfaire leurs aspirations personnelles. Cet opportunisme généralisé se traduit aussi régulièrement par des changements d'employeurs, toujours au gré des opportunités économiques. Comme l'énonçait Lautier, ce qui permet d'expliquer le système d'emploi dans le secteur belge de la construction, c'est « *un ensemble de processus de mobilité, et pas seulement un ensemble de positions relatives dans une hiérarchie* ». (Lautier, 1998, p. 276). La structure du marché du travail est donc aussi faite par les travailleurs eux-mêmes qui décident bien souvent délibérément de s'inscrire dans certains types de relations d'emploi plutôt que d'autres.

L'intérêt de notre approche centrée sur différents niveaux de régulation du travail influant sur la structure du marché et les trajectoires professionnelles est de montrer que les catégories professionnelles régulièrement utilisées pour parler des travailleurs étrangers sont des constructions sociales dont la réalité empirique fluctue, ce qui contribue à influencer la (tout aussi éphémère) segmentation utilisée pour décrire le marché du travail. Partant de cette observation, on peut conclure en disant que la littérature récente sur l'emploi atypique -et plus particulièrement celle qui propose de croiser le travail étranger avec le travail atypique- se perd quelque peu dans un travail de catégorisation visant à classer les formes d'emploi selon qu'elles sont plus ou moins standards, plus ou moins formelles, ou encore plus ou moins précaires. De telles catégories ne disent rien des implications pratiques en matière de régulation du travail, et encore moins des expériences des travailleurs qui sont chaque jour intégrés ou à l'inverse exclus de ces catégories. Ce que montre cette thèse, c'est que pour comprendre le fonctionnement quotidien d'un secteur en tension tel que la construction, il convient d'étudier la diversité des processus sociaux par lesquels les acteurs produisent, façonnent et utilisent les règles pratiques entourant le travail sur le terrain.

Contributions, limites et perspectives de recherches futures

À partir du cas spécifique du secteur de la construction, cette thèse interroge la manière dont les relations de travail sont régulées au quotidien, avec une emphase sur l'occupation de la main-d'œuvre étrangère. Pour ce faire, nous avons proposé de mettre l'accent sur les pratiques de différents acteurs qui agissent au quotidien sur la structuration du marché du travail. Grâce à une analyse des pratiques quotidiennes de ces différents acteurs, nous avons pu mettre en évidence des phénomènes d'agence à différents niveaux (inspecteurs du travail, conducteurs de chantiers, agences intérim et travailleurs) qui participent à cette structuration. Pareille

approche pluriscalaire nous a permis de construire une réflexion à propos du rôle et de la place des travailleurs migrants dans l'économie belge, au-delà des approches classiques -reposant sur diverses catégories souvent binaires- relatives à leurs situations professionnelles. Les résultats invitent notamment à repenser la distinction entre emploi standard et non-standard, qui est au fondement des législations du travail en Belgique. La philosophie de ces législations visant à encadrer la multiplication des catégories professionnelles dites « non standards » génèrent de nombreuses tensions qui compliquent la mission des fonctionnaires de l'état, la gestion des entreprises et de leurs représentants sur le terrain, et participent aussi à transformer les activités des intermédiaires du marché du travail (agences intérim, syndicats, etc.). L'étude de ces tensions permet d'appréhender autrement l'influence des normes sur les trajectoires professionnelles des travailleurs étrangers, et plus largement sur la structuration du marché du travail. Dans le cas du secteur de la construction, ces tensions sont révélatrices d'un décalage entre la réalité du marché du travail et les législations visant à encadrer les migrations de travail. Alors que les législations (ainsi que les différents processus de catégorisation de l'emploi) ont été principalement pensées pour mettre en accord les migrations de travail avec les besoins de flexibilité des entreprises, elles semblent de plus en plus servir des processus d'individuation des trajectoires professionnelles qui s'opposent en tous points à la volonté actuelle des entreprises de fixer la main-d'œuvre dans un contexte de pénurie structurelle de main-d'œuvre.

Pour sortir de cette impasse, il nous semble que les politiques publiques devraient mettre davantage l'accent sur la reconnaissance du travail migrant, et ce à deux niveaux : la reconnaissance de l'expertise professionnelle et la reconnaissance sociale. Dans le secteur de la construction, il n'y a bien souvent pas de possibilités d'attester du niveau d'expertise des travailleurs, et cela est principalement dû à la nature des activités où l'expertise s'acquière principalement via l'expérience (voir chapitre 3 et 4). Or nous avons vu que la reconnaissance de cette expertise joue un rôle central dans les relations qui s'établissent entre la main-d'œuvre et ceux qui l'utilisent. Réfléchir à la mise en place de systèmes de validation des compétences des travailleurs étrangers et assortir cette validation d'une reconnaissance professionnelle nous semble être une piste intéressante pour penser autrement l'encadrement des migrations de travail et la place que les travailleurs étrangers occupent dans le système belge. Il nous semble que l'État pourrait également agir sur les questions relatives à la reconnaissance sociale des travailleurs étrangers. Actuellement, de nombreux services sociaux (publics, mais pas seulement) offerts en Belgique sont pensés à partir de la détention d'un contrat de travail, standard, c'est-à-dire un CDI. Un exemple concret est lié à la location de logements : en Belgique, il est actuellement très compliqué pour un travailleur étranger de louer un logement

si il ne dispose pas d'un CDI. Ce contexte ne favorise pas l'intégration à long terme, et renforce même les comportements opportunistes que nous décrivions ci-dessus. L'État belge pourrait dès lors intervenir pour faciliter la sédentarisation des étrangers, notamment en brisant certaines barrières liées à leur intégration sociale. De tels politiques permettraient d'aider à mettre fin à une reproduction du marché du travail où les travailleurs étrangers sont systématiquement marginalisés et stigmatisés, ce qui les encourage à développer des comportements opportunistes. Nous pensons qu'une telle revalorisation du travail migrant n'aurait pas seulement des effets sur les travailleurs étrangers. Le fait que les travailleurs étrangers sont de plus en plus présents dans de nombreuses activités du secteur de la construction, mais *via* des formes d'emploi largement marginalisées, contribue à présenter ces activités comme subalternes et renforce les problématiques de désertion de ces activités par les candidats locaux. En revalorisant la catégorie du travail migratoire, on s'attaque donc aussi au problème de pénurie de candidats locaux.

Avant de conclure la thèse, il nous paraissait essentiel de faire un pas de côté visant à prendre du recul sur les différents développements proposés. Nous voyons notre étude avant tout comme une exploration de processus de régulation peu documentés dans la littérature, mais aussi comme une invitation à penser autrement le travail des étrangers (en particulier dans des secteurs en tension). Cette thèse est avant tout une exploration, ce qui signifie qu'il y a de multiples imperfections et limites. Si nous pensons qu'une des forces de notre travail est d'avoir ouvert différents terrains d'étude assez variés, nous sommes bien conscients que le lecteur a pu rester sur sa faim, que ce soit au niveau des descriptions empiriques parfois succinctes, ou plus fondamentalement au niveau des implications théoriques développées à la fin de chaque chapitre. La plus grande difficulté que nous avons rencontrée tout au long de la rédaction de la thèse fut la suivante : en cherchant à aborder la régulation du travail sous différents angles, nous avons mobilisé plusieurs perspectives théoriques qu'il convenait de définir -précisément, mais succinctement- dans chacun des chapitres. C'est ainsi que nous avons constamment mobilisé des concepts provenant de la littérature en sociologie du droit, en sociologie des marchés, ou encore en sociologie des organisations. Si ce pluralisme théorique peut apparaître comme une faiblesse, nous avons toujours cherché à ce que les différentes théories mobilisées nourrissent le débat de fond de la thèse qui porte sur les pratiques effectives de régulation du travail et leurs effets sur le secteur belge de la construction.

Une autre limite qu'il convient de mentionner ici est plutôt d'ordre méthodologique. Une grande partie de la récolte des données mobilisées dans cette thèse a été conduite durant la crise

mondiale de la Covid-19. Cette situation a rendu l'accès au terrain particulièrement complexe, ce qui s'est traduit par la réalisation de nombreux entretiens à distance. Cette contrainte a orienté notre choix de mettre l'accent sur des professions « intermédiaires du droit » pour comprendre la réalité de la régulation du travail sur les chantiers de construction (Talesh & Péliisse, 2019). Durant les multiples épisodes de confinement, il était plus facile d'entrer en contact, à distance, avec ces acteurs intermédiaires plutôt que directement avec les ouvriers sur les chantiers (ces chantiers étant la plupart du temps simplement fermés, ou lorsqu'ils étaient ouverts, ne disposant que d'accès extrêmement réglementés). C'est donc un peu indépendamment de notre volonté que nous avons mis l'accent successivement sur les inspecteurs, puis les conducteurs de chantiers, et enfin les consultants d'agences d'intérim. Néanmoins, il est rapidement apparu que ces différents acteurs permettaient d'éclairer des dimensions essentielles pour comprendre la structuration du marché du travail. Dès que les chantiers ont à nouveau été accessibles, les contacts créés avec certains informateurs parmi ces acteurs intermédiaires nous ont permis de réaliser de nombreuses visites sur site, et ainsi de rencontrer les travailleurs (principalement étrangers).

Comme nous le mentionnions, cette thèse est aussi une invitation, et nous la concluons dès lors avec quelques perspectives de recherches futures. D'abord, nous ne pouvons que réitérer l'appel de plusieurs chercheurs de donner davantage la parole aux travailleurs étrangers (Faraday, 2016). Dans notre cas, c'est seulement à partir de ce moment que nous avons réellement (au-delà de ce que nous savions déjà de la littérature) pu rompre avec une approche misérabiliste du travail étranger. Ensuite, nous pensons qu'il est essentiel de lier les futures réflexions sur les secteurs en pénurie de main-d'œuvre avec les réflexions sur les migrations de travail. Dans un nombre croissant de secteurs de plus en plus touchés par la pénurie (soin de santé, aide à domicile, industrie, etc.), ces migrations économiques représentent déjà un enjeu central. Nos résultats montrent que le croisement entre ces deux phénomènes est encore trop peu documenté dans la littérature. Plus spécifiquement dans le secteur de la construction, il conviendrait notamment d'élargir les analyses à d'autres catégories d'acteurs afin de voir comment ils perçoivent les migrations de travail : les clients, les directions d'entreprises de construction, les assureurs et autres gestionnaires du risque et de la sécurité, etc. Il serait également intéressant de prendre en compte d'autres contextes institutionnels, où la législation étatique est moins présente. Dans cette thèse, nous avons principalement mis l'accent sur les grands chantiers de construction, et beaucoup moins sur les petits chantiers (tels que les constructions résidentielles) souvent moins régulés. Concernant les professionnels sur lesquels nous avons mis l'accent, il serait particulièrement intéressant de conduire des investigations longitudinales : que deviennent les inspecteurs en

sous-effectif et tentés de quitter le métier après avoir vécu plusieurs désillusions ? Que deviennent les chefs de chantiers eux aussi de plus en plus tirillés entre des logiques contradictoires ? Que deviennent les agences de travail intérimaire qui se lancent dans la production active de candidats migrants légalement conformes ? Finalement, nous pensons que ce croisement entre pénurie et migration peut servir de point de départ pour penser autrement la contractualisation du travail dans les économies européennes, le contrat de travail standard ne pouvant plus être utilisé comme seule référence absolue pour penser le travail dans ces secteurs en tension.

Bibliographie

- Adair P. (2009). Économie non observée et emploi informel dans les pays de l'Union européenne. Une comparaison des estimations et des déterminants, *Revue économique*, n°5, vol. 60, pp. 1117-1153.
- Addis M. Boyd D., & Raiden A. (2016). Theorizing Expertise in Construction. *Construction management and economics*, 34(7-8), 433-438.
- Adsera A. & Pytlikova M. (2015). The role of language in shaping international migration. *The Economic Journal*, 125(586), pp. 49-81.
- Ahlstrand, R. (2022). Structures of subcontracting: Work organisation, control, and labour in the Swedish building sector (Doctoral dissertation, Lund University).
- Alberti G. (2014). Mobility strategies, 'mobility differentials' and 'transnational exit': the experiences of precarious migrants in London's hospitality jobs. *Work, Employment and Society*, 28(6), pp. 865–881.
- Alberti G. & Danaj S. (2017). Posting and agency work in British construction and hospitality: the role of regulation in differentiating the experiences of migrants. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(21), pp. 3065-3088.
- Ambrosini, M. (2011). Malgré la politique. L'insertion contrastée des immigrés dans le marché du travail italien. *SociologieS*.
- Ambrosini M. (2017). Why irregular migrants arrive and remain: the role of intermediaries. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(11), pp. 1813–1830.
- Ambrosini M. (2023). Moral economy and deservingness in immigration policies. The case of regularisations in Italy. *Ethnicities*, 23(2), pp. 306-330.
- Anderson B. (2010). Immigration, contrôle et construction de la précarité en Grande-Bretagne. Dans : Morice A. & Potot, éd., *De l'ouvrier immigré au travailleur sans papiers: Les étrangers dans la modernisation du salariat*. Paris: Karthala, pp. 23-43.
- Anderson B. & Ruhs M. (2012). Reliance on migrant labour: inevitability or policy choice?. *The Journal of Poverty and Social Justice*, 20(1), pp. 23-30.

- Andrijasevic R. & Sacchetto D. (2017). 'Disappearing workers': Foxconn in Europe and the changing role of temporary work recruitment companies. *Work, employment and society*, 31(1), pp. 54-70.
- Appadurai A. (2004). 'The Capacity to Aspire: Culture and the Terms of Recognition', in Rao V. and Walton M., (eds.) *Culture and Public Action*, Stanford University Press, Palo Alto, California, pp 59-84.
- Arnholtz J. & Leschke J. (2023). Revisiting the EU's new mobility regime: the impact of mobility and policies on labour market hierarchies within and across the EU. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1-21.
- Atkinson P. & Coffey, A. (2004). Analysing documentary realities. *Qualitative research: Theory, method and practice*, 2, pp. 56-75.
- Autor D.H. (2009). Studies of labor market intermediation: Introduction. In Autor D. (Ed.), *Studies of labor market intermediation*. Chicago, IL: University of Chicago Press, pp. 1–26.
- Axelsson L., Hedberg C., Pettersson N. & Zhang Q. (2022). Re-visiting the 'black box' of migration: State-intermediary co-production of regulatory spaces of labour migration. *Journal of Ethnic and Migration studies*, 48(3), pp. 594-612.
- Azaïs C. & Carleial L. (Eds.). (2017). *La « zone grise » du travail: dynamiques d'emploi et négociation au Sud et au Nord*. PIE-Peter Lang SA, Éditions Scientifiques Internationales.
- Baey G. & Yeoh B. S. (2018). "The lottery of my life": migration trajectories and the production of precarity among Bangladeshi migrant workers in Singapore's construction industry. *Asian and Pacific Migration Journal*, 27(3), pp. 249-272.
- Bannink D., Six F. & Van Wijk E. (2015). Bureaucratic, market or professional control? A theory on the relation between street-level task characteristics and the feasibility of control mechanisms. In P. L. Hupe, M. J. Hill, & A. Buffat (Eds.), *Understanding street-level bureaucracy*, Bristol: Policy Press, pp. 205-226.
- Barchiesi F. (2011). *Precarious liberation: Workers, the state, and contested social citizenship in postapartheid South Africa*. New-York: Suny Press.
- Behling F. & Harvey M. (2015). The evolution of false self-employment in the British construction industry: A neo-Polanyian account of labour market formation. *Work, Employment and Society*, 29(6), pp. 969-988.

- Benner C. (2003). Labour flexibility and regional development: the role of labour market intermediaries. *Regional studies*, 37(6-7), pp. 621-633.
- Berg J. (2022). Le travail à domicile : De l'invisibilité au travail décent [Rapport]. Consulté le 15/06/2023 via http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_848357/lang--fr/index.html
- Berntsen L. (2016). Reworking labour practices: On the agency of unorganized mobile migrant construction workers. *Work, Employment and Society*, 30(3), pp. 472-488.
- Berntsen L. & Lillie N. (2016). Hyper-mobile migrant workers and Dutch trade union representation strategies at the Eemshaven construction sites. *Economic and Industrial Democracy*, 37(1), pp. 171-187.
- Bessy C. & Chauvin P.M. (2013). The Power of Market Intermediaries: From Information to Valuation Processes. *Valuation Studies*, 1(1), pp. 83-117.
- Bessy C. & Marchal E. (2009). Le rôle des réseaux et du marché dans les recrutements. *Revue française de socio-économie*, 3(1), pp.121-146.
- Bonet R. Cappelli P. & Hamori, M. (2013). Labor market intermediaries and the new paradigm for human resources. *Academy of Management Annals*, 7(1), pp. 341-392.
- Bosch G. & Philips P. (Eds.). (2003). *Building chaos: an international comparison of deregulation in the construction industry*. London: Routledge.
- Boudon R. (1977). *Effets pervers et ordre social*. Paris : Presses universitaires de France.
- Boudreau J. A., Lesemann F. & Martin C. (2016). Présentation: l'État en processus d'informalisation. *Lien social et Politiques*, (76), pp. 3-23.
- Bresnen M. J., Wray K., Bryman A., Beardsworth A. D., Ford J. R. & Keil E. T. (1985). The flexibility of recruitment in the construction industry: Formalisation or re-casualisation?. *Sociology*, 19(1), 108-124.
- Brodkin E. Z. (2011). Policy work: Street-level organizations under new managerialism. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 21, 253-277.
- Brodkin E. Z. (2012). "Reflections on street-level bureaucracy: past, present, and future", *Public administration review*, 72, p. 940-949.
- Buckley M., Zendel A., Biggar J., Frederiksen L. & Wells, J. (2016). Migrant work & employment in the construction sector. *International Labour Organization*.

Buelens J. & Rigaux M. (2016), *From Social Competition to Social Dumping*, Cambridge: Intersentia.

Burawoy M. (1998). The extended case method. *Sociological theory*, 16(1), pp. 4-33.

Burgess J., Connell J. & Winterton J. (2013). Vulnerable workers, precarious work and the role of trade unions and HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(22), pp. 4083-4093.

Burt R.S. (2014) Structural holes. In Grusky D (ed) *Social Stratification*. London: Routledge, pp. 659-653

Bust P. D., Gibb A. G. & Pink S. (2008). Managing construction health and safety: Migrant workers and communicating safety messages. *Safety science*, 46(4), pp. 585-602.

Caldarini C. (2021). Les effets de l'emploi atypique sur la protection sociale des travailleurs migrants. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 24882489(3), 5-64.

Callon M. (1992), 'Techno-economic Networks and Irreversibility', in J. Law, *A Sociology of Monsters*, London: Routledge, pp.132-164

Cappelli P. (2015). Skill gaps, skill shortages, and skill mismatches: Evidence and arguments for the United States. *ILR review*, 68(2), pp. 251-290.

Cappelli P. & Keller J. (2013). Classifying Work in the New Economy. *Academy of Management Review*, 38(4), pp. 575-596.

Caro E., Bernsten L., Lillie N. & Wagner I., 2015, « Posted Migration and Segregation in the European Construction Sector », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, no. 10, vol.41, pp. 1600-1620.

Castel R. (1990), « Le roman de la désaffiliation », *Le Débat*, n° 61, pp. 155-167.

Castells M. (2011). Network theory| A network theory of power. *International journal of communication*, 5, 15.

Castells M. & Portes A. (1989). World underneath: The origins, dynamics, and effects of the informal economy. *The informal economy: Studies in advanced and less developed countries*, 12.

Champy F. (2012). « Activités professionnelles prudentielles et production de la société » in Sainsaulieu, I., Surdez, M. *Sens politiques du travail*, Paris : Dunod, pp.57-70.

Champy F. (2015). *Nouvelle théorie sociologique des professions*. Paris : Presses universitaires de France.

Chauvin S. (2013). *Les Agences de la précarité. Journaliers à Chicago*. Paris : Editions Seuil.

Cillo R. (2021). Mandatory mobility? The case of immigrant posted workers sent from Italy to Belgium in the construction sector. *International Migration*, 59(6), pp. 156-171.

Cillo R. (2022), The impact of Postings on the Belgian Construction sector, In Cillo R. & Perocco F., *Posted workers. La condizione dei lavoratori in distacco transnazionale in Europa*, Venezia : Edizioni Ca' Foscari.

Clesse C. (2009). *Les inspections sociales : devoirs et pouvoirs*. Louvain-La-Neuve : Anthemis.

Cochoy F. & Dubuisson-Quellier S. (2000) Introduction. Les professionnels du marché: vers une sociologie du travail marchand. *Sociologie du travail* 42(3): 359-368.

Cochoy F. (2004). *La captation des publics: c'est pour mieux te séduire, mon client...* Toulouse : Presses Univ. du Mirail.

Coe N.M., Jones K., & Ward K. (2010) The business of temporary staffing: A developing research agenda. *Geography Compass*, 4(8), pp. 1055-1068.

Coe N.M., & Jordhus-Lier D.C. (2011) Constrained company? Re-evaluating the geographies of labour. *Progress in human geography*, 35(2), pp. 211-233.

Conseil central de l'économie (CCE), (2021), Avis - La vision des partenaires sociaux de la construction pour assurer les besoins de formation et d'emploi du secteur dans les années à venir. Bruxelles : Construction, commission consultative spéciale.

Conseil central de l'économie (CCE), (2023), Rapport : L'évolution conjoncturelle dans le secteur de la construction, CCE 2023-1349 (mai 2023) - Bruxelles : Construction, commission consultative spéciale.

Constructiv (2022a), Analyse sectorielle des métiers en tension de recrutement en 2021 consulté le 23-06-2023, <https://www.constructiv.be/fr-BE/Employeurs/Publications.aspx>

Constructiv (2022b), la construction en 2021, Rapport annuel. Consulté le 23-06-2023. https://www.constructiv.be/Constructiv/media/Publications/rapport%20annuel/JVS_2021_FR_For-web.pdf?ext=.pdf

Constructiv (2022c), Présentation de l'étude sur les motifs d'entrée et de sortie, consulté le 23-06-2023, <https://www.constructiv.be/fr-BE/Employeurs/Publications.aspx>

- Corbridge S., Williams G., Srivastava M. & Véron R. (2005). *Seeing the state: Governance and governmentality in India (Vol. 10)*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Costello C., & Freedland M. R. (Eds.). (2014). *Migrants at work: immigration and vulnerability in labour law*. Oxford University Press.
- Cranford C. J., Vosko L. F. & Zukewich N. (2003). Precarious Employment in the Canadian Labour Market : A Statistical Portrait. *Just Labour*, 3.
- Creswell J. W. & Miller D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory into practice*, 39(3), pp. 124-130.
- Currie G. & Brown A. D. (2003). A narratological approach to understanding processes of organizing in a UK hospital. *Human relations*, 56(5), pp. 563-586.
- Dainty A., Moore D. & Murray M. (2006) *Communication in Construction: Theory and Practice*, Abingdon : Taylor & Francis.
- Danguy J., Hennart F., Persyn L. & Plaigin C. (2017). Le secteur wallon de la construction : chaîne de valeur, ancrage régional et capacité d'innovation. *Dynamiques régionales*, 5, pp. 36-51.
- Davies S., Hammer N., Williams G., Raman R., Ruppert C. S. & Volynets L. (2011). "Labour standards and capacity in global subcontracting chains : Evidence from a construction MNC: Labour standards and capacity in global subcontracting chains". *Industrial Relations Journal*, 42(2), pp. 124-138.
- De Miras C. (1990). Etat de l'informel. Informel et état. Illustrations sud-américaine. *Revue Tiers Monde*, pp. 377-391.
- De Terssac G. (2012). La théorie de la régulation sociale : repères introductifs. *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy*, (45).
- De Wispelaere F. (2020). La lutte contre le travail au noir dans le secteur de la construction en Belgique, Document de discussion, KU Leuven – Institut de recherche sur le travail et la société.
- De Wispelaere F. (2022). Foreign subcontractors in the Belgian construction sector. A cross-analyses of the challenges and possible solutions. International seminar "From Antwerp to Qatar: The long road to decent work in the construction sector".

De Wispelaere F., Chakkar S., Struyven L. (2019). Détachement entrant et sortant dans les statistiques belges sur le marché du travail. Avec un focus sur la Région de Bruxelles-Capitale (Document de recherche). Recherche menée pour le compte d'Actiris (Cahier des charges n° 3-2019)

De Wispelaere F. & Pacolet J. (2016). An ad hoc statistical analysis on short term mobility– Economic value of posting of workers. The impact of intra-EU cross-border services, with special attention to the construction sector, KU-Leuven – Research institute for work and society, Research commissioned by DG EMPL within the framework of Contract VT/2015/096

De Wispelaere F., De Smedt L. & Pacolet J. (2020). Cross-border healthcare in the EU under social security coordination-Reference year 2018, European Commission – Directorate D - Labour Mobility.

De Wispelaere F., De Smedt L., Muñoz M., Gillis D. & Pacolet J. (2022). Posted workers from and to Belgium. Facts and figures.

Deffontaines P. (2021). Au-delà de l'informel : réputation et normes sur les chantiers de construction en Ukraine. *Sociologie du travail*, 63(1).

Defossez A. (2014). *Le dumping social dans l'Union européenne*, Bruxelles : Larcier.

Dimitriadis I. (2020). "Working there is amazing, but life here is better": Imaginaries of onward migration destinations among Albanian migrant construction workers in Italy and Greece. In Seiger F.K., Timmerman C., Salazar N. & Wets J. *Migration at Work*, Leuven University Press, pp. 135-151.

Dimitriadis I. (2022). Migrants and undeclared employment within the European construction sector: Challenging dichotomous approaches to workers' agency. *Work, Employment and Society*, 09500170211072777.

Dimitriadis I. (2023). *Migrant Construction Workers in Times of Crisis: Worker Agency, (Im) mobility Practices and Masculine Identities among Albanians in Southern Europe*. Londres: Springer Nature.

Dodier N. (1986). La fugacité des chantiers: inspection du travail et prévention des risques professionnels dans le secteur du Bâtiment et travaux publics. *Sociologie et sociétés*, 18(2), pp. 61-72.

Dodier N. (1993). Les appuis conventionnels de l'action. Éléments de pragmatique sociologique. *Réseaux*, 11(62), pp. 63-85.

- Driesse T. (2017). *Le contrôle social*. Waterloo : Wolters Kluwer.
- Druker J. & Stanworth C. (2004) Mutual expectations: a study of the three-way relationship between employment recruitment companies, their client organisations, and white-collar temps. *Industrial Relations Journal*, 35(1), pp. 58–75.
- Dubois A. & Gadde L. E. (2002). The construction industry as a loosely coupled system: implications for productivity and innovation. *Construction management & economics*, 20(7), pp. 621-631.
- Duc M. (2002). *Le travail en chantier*, Toulouse : Octares Éditions.
- Dubois O. (2002). Stratégies des acteurs de la construction résidentielle neuve et caractéristiques des espaces bâtis en Belgique. *Belgeo*, 4, 319-332.
- Dubois V. (2010). Chapitre 10 / Politiques au guichet, politique du guichet. Dans : Olivier Borraz éd., *Politiques publiques 2: Changer la société*. Paris : Presses de Sciences Po, pp. 265-286.
- Dulong R. (1991). 'On n'a pas le droit...': Sur les formes d'appropriation du droit dans les interactions ordinaires. In F. Chazel & J. Commaille (Eds.), *Normes juridiques et régulation sociale*, Paris : LGDJ. (pp. 207-239).
- Dunford R. & Jones D. (2000). Narrative in strategic change. *Human relations*, 53(9), pp. 1207-1226.
- Eccles R. G. (1981). The quasifirm in the construction industry. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 2(4), pp. 335-357.
- Elcioglu E.F. (2010). Producing precarity: The temporary staffing company in the labor market. *Qualitative Sociology*, 33(2), pp. 117-136.
- Ellis K. (2011). 'Street-level bureaucracy' revisited: The changing face of frontline discretion in adult social care in England. *Social Policy & Administration*, 45(3), pp. 221-244.
- EMBUILD (the Belgian Construction Association) (2022). Rapport annuel 2022, Consulté le 30-06-2023, via <https://embuild.be/fr/rapports-annuels>.
- Enright B. (2013). (Re)Considering New Agents: a Review of Labour Market Intermediaries within Labour Geography. *Geography Compass*, 7(4), pp. 287-299.
- EURES (2023). Report on labour shortages and surpluses, Luxembourg: Publications Office of the European Union (European Labour Authority).

- Eymard-Duvernay F, and Marchal E. (2000). Qui calcule trop finit par déraisonner: les experts du marché du travail. *Sociologie du travail*, 42(3), pp. 411-432.
- Gray F. (2016). Migrants at Work: Immigration and Vulnerability in Labour Law [book review], 37, *Comp. Lab. L & Pol'y*. pp. 447-458.
- Favell A. (2008). The new face of East–West migration in Europe. *Journal of ethnic and migration studies*, 34(5), pp. 701-716.
- Fellini I., Ferro A., and Fullin G. (2007). Recruitment processes and labour mobility: the construction industry in Europe. *Work, employment and society*, 21(2), pp. 277-298.
- Fellows R. & Liu A. M. (2012). Managing organizational interfaces in engineering construction projects: addressing fragmentation and boundary issues across multiple interfaces. *Construction management and economics*, 30(8), pp. 653-671.
- Ferguson J. (2015). *Give a Man a Fish: Reflections on the New Politics of Entitlement*. New York: Duke University Press
- Ferguson J. & T.M. Li (2018). Beyond the 'proper' job: Political-economic analysis after the century of labouring man, *PLAAS Working paper*, 51.
- Findlay A., McCollum D., Shubin S., Apsite E., and Krisjane Z. (2013). The role of recruitment companies in imagining and producing the 'good' migrant. *Social & Cultural Geography*, 14(2): pp. 145-167.
- Findlay A. & McCollum D. (2013). Recruitment and employment regimes: Migrant labour channels in the UK's rural agribusiness sector, from accession to recession. *Journal of Rural Studies*, 30, pp. 10-19.
- Fiori C. M. (2003). What's wrong with working in construction? How image and diversity issues are affecting the shortage of skilled labor. In *Construction Research Congress: Wind of Change: Integration and Innovation* (pp. 1-8).
- Fischer N., & Spire A. (2009). L'État face aux illégalismes. *Politix*, 87(3), pp. 7-20.
- Fitzgerald D. (2006). Towards a theoretical ethnography of migration. *Qualitative Sociology*, 29, pp. 1-24.
- Fontaine L. & Weber F. (2011). *Les paradoxes de l'économie informelle: à qui profitent les règles*. Paris : Karthala éditions.

- Fontaine L. & Weber F. (dir.) (2010). *Les paradoxes de l'économie informelle. À qui profitent les règles ?*, Paris : Karthala éditions, (coll. « Les terrains du siècle »), 276 p.
- FOREM (2022). Difficultés et opportunités de recrutement. Métiers/fonctions critiques et en pénurie. Veille, analyse et prospective du marché de l'emploi.
- Forrierre J., Anceaux F., Cegarra J., & Six F. (2011). L'activité des conducteurs de travaux sur les chantiers de construction : ordonnancement et supervision d'une situation dynamique. *Le travail humain*, 74(3), pp. 283-308.
- Freeman R. & Sturdy S. (2014). *Knowledge in policy*. Bristol: Policy Press.
- Friberg J. H. (2012). Culture at work: Polish migrants in the ethnic division of labour on Norwegian construction sites. *Ethnic and Racial Studies*, 35(11), pp. 1914-1933.
- Friberg J. H. (2016). The rise and implications of temporary staffing as a migration industry in Norway. *Nordic Journal of Migration Research*, 6(2).
- Friedberg E. (2009). Pouvoir et négociation. *Négociations*, 12, pp. 15-22.
- Garapich M. (2008). The Migration Industry and Civil Society: Polish Immigrants in the United Kingdom Before and After EU Enlargement. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(5): pp. 735–752.
- Garapich M. P. (2016). *London's Polish Borders: Transnationalizing Class and Ethnicity among Polish Migrants in London*. Columbia University Press.
- Genieys W. & Hassenteufel P. (2012). Abstract. *Gouvernement et action publique*, 1(2), pp. 89-115.
- George E. & Chattopadhyay P. (2015). *Non-standard work and workers: Organizational implications*. Geneva, Switzerland: ILO.
- Gioia D. A., Corley K. G. & Hamilton A. L. (2013). Seeking Qualitative Rigor in Inductive Research: Notes on the Gioia Methodology. *Organizational Research Methods*, 16(1), pp. 15-31.
- Girin J., & Grosjean M. (1996). *La transgression des règles au travail*. Paris : l'Harmattan.
- Goos M., Manning A., & Salomons A. (2009). Job polarization in Europe. *American economic review*, 99(2), pp. 58-63.

- Gray A. (2002). Jobseekers and gatekeepers: the role of the private employment company in the placement of the unemployed. *Work, Employment and Society*, 16(4), pp. 655-674.
- Gray G. & Péliisse J. (2019). Frontline workers and the role of legal and regulatory intermediaries. *LIEPP Working Paper*, (94).
- Grimshaw D. & Ruber, J. (2005). Inter-capital relations and the network organisation: redefining the work and employment nexus. *Cambridge Journal of Economics*, 29(6), pp. 1027-1051.
- Groutsis D., Van den Broek D., and Harvey W.S. (2015). Transformations in network governance: The case of migration intermediaries. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(10), pp. 1558-1576.
- Guffond J. L. & Leconte G. (2001). Le pilotage d'activités distribuées: le cas du chantier. *Sociologie du travail*, 43(2), pp. 197-214.
- Guo C. & Al Ariss A. (2015). Human resource management of international migrants: Current theories and future research. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(10), pp. 1287-1297.
- Hagan J., Lowe N., Quingla C. (2011). Skills on the move. *Work and Occupations*, 38(2), pp. 149–178
- Hart K., Laville J.L., & Cattani A. (eds) (2010). *The Human Economy*. Cambridge: Polity.
- Harvey D. (2005). *The new imperialism*. Oxford University Press.
- Hatchuel A. (1995). Les marchés à prescripteurs. In Jacob A, Warin H (eds). *L'inscription sociale du marché*. Paris: L'Harmattan, pp. 203–225.
- Herzog L. & Zimmermann B. (Eds.). (2022). *Shifting Categories of Work: Unsettling the Ways We Think about Jobs, Labor, and Activities*. Abingdon-on-Thames: Taylor & Francis.
- Hjörne E., Juhila K., & Van Nijnatten C. (2010). Negotiating dilemmas in the practices of street-level welfare work, *International Journal of Social Welfare*, 19(3), pp. 303-309.
- Holst H., Nachtwey O., & Dörre K. (2010). The strategic use of temporary agency work-Functional change of a non-standard form of employment. *International Journal of Action Research*, 6(1), pp. 108-138.
- Honneth, A. (2000). *La lutte pour la reconnaissance*. Paris : Editions du Cerf.

- Hupe P. L., Hill M. J., & Buffat A. (2015). Introduction: Defining and understanding street-level bureaucracy. In P. L. Hupe, M. J. Hill, & A. Buffat (Eds.), *Understanding street-level bureaucracy*. Bristol: Policy Press, pp. 3–24.
- Iskander N., Riordan C., Lowe N. (2012). Learning in place: immigrants' spatial and temporal strategies for occupational advancement. *Economic Geography*, 89(1), pp. 53–75.
- Jamin, J. (Ed.). (2016). *L'extrême droite en Europe*. Bruxelles : Bruylant.
- Järvinen M.& Meyer-Mik N. (2020). *Qualitative analysis: Eight approaches for the social sciences*. New-York: Sage Publications.
- Jounin N. (2006). « Les travailleurs immigrés du bâtiment entre discrimination et précarité. L'exemple d'une activité externalisée : le ferrailage », *La Revue de l'IRES*, n°50, vol.1, pp. 3-25
- Jounin N. (2008). *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris : La Découverte, 274 p. (coll. « textes à l'appui »).
- Jounin N. (2015). « Les risques du travail dans le BTP », dans : Annie Thébaud-Mony éd., 2015, *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, Paris : La Découverte, « Hors collection Sciences Humaines », pp. 84-87.
- Jounin N. & Paternoster L. (2009). Un patron peut en cacher un autre: Sous-traitance et intérim dans les secteurs du bâtiment et du nettoyage. *Savoir/Agir*, 10, pp.13-22.
- Kalleberg A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), pp. 1-22.
- Kalleberg A. L. (2011). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s*. New-York: Russell Sage Foundation.
- Kalleberg A. L. & Vallas S. P. (Éds.). (2017). Probing Precarious Work: Theory, Research, and Politics. In *Research in the Sociology of Work*, Vol. 31, pp. 1-30. Bradford: Emerald Publishing Limited.
- Karpik L. (2009). Eléments de l'économie des singularités. In Steiner P, Vatin F (eds) *Traité de sociologie économique*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Karpik L. (2010). *Valuing the Unique: The Economics of Singularities*. Princeton: Princeton University Press.

- Khurana S. (2017). Resisting labour control and optimizing social ties: experiences of women construction workers in Delhi. *Work, Employment and Society*, 31(6), pp. 921–936.
- Kirov V., Markova E. & Peycheva D. (2016). « Hybrid work organisation in the construction sector in Bulgaria: employees or sub-contractors? », *Emecon Employment and economy in Central and Eastern Europe*, no. 1, vol. 6, pp. 1-16.
- Krings T., Bobek A., Moriarty E., Salamońska J., & Wickham J. (2011). From boom to bust: Migrant labour and employers in the Irish construction sector. *Economic and Industrial Democracy*, 32(3), pp. 459-476.
- Lanamäki A. & Tuvikene T. (2022). Framing digital future: Selective formalization and legitimation of ridehailing platforms in Estonia. *Geoforum*, 136, pp. 283-292.
- Langley A. (1999). Strategies for theorizing from process data. *Academy of Management review*, 24(4), pp. 691-710.
- Lascoumes P. (1986). *Les affaires ou l'art de l'ombre: les délinquances économiques et financières et leur contrôle*. Paris : Le Centurion, 288 p.
- Lautier B. (1998). Pour une sociologie de l'hétérogénéité du travail. *Revue Tiers Monde*, pp. 251-279.
- Lautier B. (2003). Les limites de l'économie informelle comme alternative à la mondialisation libérale. *Revue du MAUSS semestrielle*, (21), pp. 198-214.
- Lautier B., De Miras, C. & Morice A. (1991). *L'État et l'informel*. Paris: L'Harmattan.
- Lefebvre P. (2003). L'invention de la grande entreprise : travail, hiérarchie, marché. France, fin XVIIIe – début XXe siècle, Paris : PUF, 310 p.
- Lepak D. P. & Snell S. A. (2002). Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment, and human resource configurations. *Journal of management*, 28(4), pp. 517-543.
- Lillie N. (2012). Subcontracting, posted migrants and labour market segmentation in Finland. *British Journal of Industrial Relations*, 50(1), pp. 148-167.
- Lillie N. & Greer I. (2007). Industrial relations, migration, and neoliberal politics: The case of the European construction sector. *Politics & Society*, 35(4), pp. 551-581.

Lindgren J. & Rönnerberg L. (2017). Knowing inspectors' knowledge: Forms and transformations. In J. Baxter (Ed.). *School Inspectors: Policy Implementers, Policy Shapers in National Policy Contexts*. Berlin : Springer. (pp. 159-181).

Lipsky M. (2010). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public service*. New-York : Russell Sage Foundation.

Lorquet N., Oriane J-F., & Pichault F. (2018). Who Takes Care of Non-standard Career Paths? The Role of Labour Market Intermediaries. *European Journal of Industrial Relations*, 24(3): pp. 279-295.

Loyens K. (2015). Law enforcement and policy alienation: Coping by labour inspectors and federal police officers. In Buffat, A., Hill, M., & Hupe, P. (Eds.). (2016). *Understanding street-level bureaucracy*. Policy Press, pp. 99-114.

Loyens K., Schott C. & Steen T. (2019). Strict Enforcement or Responsive Regulation? How Inspector–Inspectee Interaction and Inspectors' Role Identity Shape Decision Making. In Van de Walle, S., & Raaphorst, N. (Eds.). *Inspectors and Enforcement at the Front Line of Government*. Berlin : Springer, pp. 79-94.

Marchal E., Rieucan G. (2009). Formes d'intermédiation et formes de sélection: les contrastes entre annonces et réseaux de relations. *Économies et sociétés*. Série AB, Économie du travail, (30), pp. 3-26.

Martiniello M. & Rea A. (2011). « Des flux migratoires aux carrières migratoires. Éléments pour une nouvelle perspective théoriques des mobilités contemporaines », *SociologieS*, <http://sociologies.revues.org/3694>.

Martiniello M. & Rea A. (2013). Une brève histoire de l'immigration en Belgique. Fédération Wallonie-Bruxelles.

Martiniello M., Rea A., Timmerman C., & Wets J. (2010). *Nouvelles migrations et nouveaux migrants en Belgique*. Gent : Academia press (Société et Avenir).

Masset D. & Zune M. (2012). « La construction publique des problèmes de pénurie de main-d'oeuvre en Wallonie », 13es Journées Internationales de sociologie du travail, consulté le 24 février 2019 sur <https://metices.ulb.ac.be/IMG/pdf/-ZUNE.pdf>.

Math A. & Spire A. (2004). Des travailleurs jetables. *Plein droit*, 61, pp. 33-36.

Maynard-Moody S. & Musheno M. (2000). State agent or citizen agent: Two narratives of discretion. *Journal of public administration research and theory*, 10(2), pp. 329-358.

- Maynard-Moody S. & Musheno M. (2003). *Cops, teachers, counselors: Narratives of street-level judgment*. Ann Arbor, MI: University of Michigan Press.
- McCollum D., Findlay A. (2018). Oiling the wheels? Flexible labour markets and the migration industry. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(4), pp. 558-574.
- Meardi G., Martin A. & Riera M. L. (2012). Constructing uncertainty: Unions and migrant labour in construction in Spain and the UK. *Journal of Industrial Relations*, 54(1), pp. 5-21.
- Morice A. & Potot S. (2010). *De l'ouvrier immigré au travailleur sans papiers: Les étrangers dans la modernisation du salariat*. Paris : Karthala.
- Neo H. (2010). Geographies of subcontracting. *Geography Compass*, 4(8), pp. 1013-1024.
- Nicolini D. (2002). In search of 'project chemistry'. *Construction Management & Economics*, 20(2), pp. 167-177.
- Nugent D. & Vincent J., (2006). *Governing states. A Companion to the Anthropology of Politics*, Hoboken, New-Jersey: Wiley-Blackwell.
- OCDE (2012). Créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Consulté le 27/06/2023 : <https://www.oecd.org/fr/cfe/leed/OECDLEEDBOOKLET2012FRENCHlowresII.pdf>.
- Ødegård A. M., Berge Ø. & Alsos K. (2012). A case study of temporary work agencies in the Norwegian construction sector: a growing informal market beyond regulation?. Transfer: *European Review of Labour and Research*, 18(4), pp. 461-470.
- Oliveira D. & Thoemmes J. (2017). Circuler entre chantiers et pays: enquête sur les travailleurs détachés portugais dans le BTP en France. *SociologieS*.
- Olivier de Sardan J-P. (2001). La sage-femme et le douanier. Cultures professionnelles locales et culture bureaucratique privatisée en Afrique de l'Ouest. *Autrepart*, 20, pp. 61-73.
- Organisation Internationale du Travail (OIT). (2001), L'industrie de la construction au XXI^e siècle: image de marque, perspectives d'emploi et qualifications professionnelles. Rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite, Genève.
- Organisation Internationale du Travail OIT (2016). L'emploi atypique dans le monde : identifier les défis, ouvrir des perspectives. Vue d'ensemble. Genève : BIT.
- Pacolet J. & Baeyens K. (2007). Deloyale concurrentie in de bouwsector. Leuven, HIVA, 149.

- Peck J., Theodore N. (2001). Contingent Chicago: Restructuring the spaces of temporary labor. *International Journal of Urban and Regional Research*, 25(3), pp. 471-496.
- Peck J., Brenner N., & Theodore N. (2018). Actually existing neoliberalism. In D. Cahill, M. Cooper, M. Konings, & D. Primrose (Eds.), *Sage Handbook of Neoliberalism*, pp. 3-15.
- Pentland B. T. (1999). Building process theory with narrative: From description to explanation. *Academy of management Review*, 24(4), pp.711-724.
- Persyn C. & Van Regenmortel A., (2009). Het risico op aansprakelijkheid bij inbreuken op de welzijnsreglementering "geanalyseerd", *Antwerpen : Intersentia*, pp. 23-78
- Philips P. & Bosch G., (2003). *Building chaos: an international comparison of deregulation in the construction industry*, London: Routledge.
- Pijpers R. (2010) International employment recruitment companies and migrant flexiwork in an enlarged European Union. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(7), pp. 1079-1097.
- Pink S., Tutt D., Dainty A., & Gibb A. (2010). Ethnographic methodologies for construction research: knowing, practice and interventions. *Building Research & Information*, 38(6), pp. 647-659.
- Piore M. J. (2011). Beyond Markets: Sociology, street-level bureaucracy, and the management of the public sector. *Regulation & Governance*, 5(1), pp.145-164.
- Piore M. J., & Schrank A. (2018). *Root-cause regulation: Protecting work and workers in the twenty-first century*. Cambridge, Massachusetts : Harvard University Press.
- Plowman D. A., Baker L. T., Beck T. E., Kulkarni M., Solansky S. T., & Travis D. V. (2007). Radical change accidentally: The emergence and amplification of small change. *Academy of management Journal*, 50(3), pp. 515-543.
- Pulignano V., Meardi G., & Doerflinger N. (2015). Trade unions and labour market dualisation: a comparison of policies and attitudes towards agency and migrant workers in Germany and Belgium. *Work, employment and society*, 29(5), pp. 808-825.
- Purcell J., Purcell K., & Tailby S. (2004). Temporary work agencies: here today, gone tomorrow?. *British Journal of Industrial Relations*, 42(4), pp. 705-725.
- Purcell K. P. J. (1998). In-sourcing, outsourcing, and the growth of contingent labour as evidence of flexible employment strategies. *European journal of work and organizational psychology*, 7(1), pp. 39-59.

- Rea A. (2010). « Les transformations des régimes de migration de travail en Europe », dans Morice, A. & S. Potot, (dir.), *De l'Ouvrier immigré au travailleur sans papiers. Les étrangers dans la modernisation du salariat*, Paris : Karthala, pp. 289-290.
- Reynaud J. D. (1991). Pour une sociologie de la régulation sociale. *Sociologie et sociétés*, 23(2), pp. 13-26.
- Robert N. (2017). *Dumping social: à nouveaux modèles de concurrence, nouveaux - mécanismes de luttes*, Bruxelles : Wolters Kluwer.
- Roulleau-Berger L. (2011). Repenser la question migratoire: migrations, inégalités multisituées et individuation. *SociologieS*.
- Roulleau-Berger, L. (2022). Migrations, inégalités multisituées et économie monde.
- Rubbers B. (2007). Retour sur le « secteur informel ». L'économie du Katanga (Congo-Zaïre) face à la falsification de la loi. *Sociologie du travail*, 49(3), pp. 316-329.
- Ruhs M. & Anderson B. (2010). Semi-compliance and illegality in migrant labour markets: an analysis of migrants, employers and the state in the UK. *Population, space and place*, 16(3), pp. 195-211.
- Ruhs M. & Anderson B. (Eds.). (2012). *Who needs migrant workers?: labour shortages, immigration, and public policy*. Oxford University Press.
- Schmoll, C., & Weber, S. (2023). Éditorial: La relation de travail à la croisée des politiques migratoires et économiques. *Revue européenne des migrations internationales*, 37(1 et 2), pp. 7-19.
- Service d'information et de recherche sociale (SIRS), (2020). Directive secteur de la construction, Version 13/1.2020.
- Service d'Information et de Recherche Sociale (SIRS) (2022a). « Rapport annuel 2021, lutte contre la fraude sociale », Kenniscentrum - Centre de connaissance.
- Service d'Information et de Recherche Sociale (SIRS), (2022b). « Plan Stratégique 2022-2025, Lutte contre la fraude sociale et le dumping social », Gouvernement De Croo I.
- Shapland J. and Heyes J. (2017). How close are formal and informal work?, *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 37 No. 7/8, pp. 374-386
- Six F. (2016). *L'ergonome et le chantier*, Toulouse : Octares Editions.

- Slautsky E. (2018). L'utilisation de la commande publique à des fins de lutte contre le dumping social. Une mise en perspective de la réforme du droit belge des marchés publics de 2016-2017. *Overheidsopdrachten en-overeenkomsten/Marchés et contrats publics (OOO-MCP)*, pp. 11-21.
- Spire A. (2009). Échapper à l'impôt?. *Politix*, 87(3), pp. 143-165.
- Sporton D. (2013). 'They control my life': the role of local recruitment companies in East European migration to the UK. *Population, Space and Place*, 19(5), pp. 443-458.
- Strati A. (2003). Knowing in practice: aesthetic understanding and tacit knowledge. Knowing in organizations, *A practice-based approach*, pp. 53-75.
- Styhre A. (2011). The overworked site manager: gendered ideologies in the construction industry. *Construction management and economics*, 29(9), pp. 943-955.
- Supiot A. (2001). *Beyond employment : changes in Work and the future of labour law in Europe*. Oxford: oxford University Press.
- Supiot A. (2012). *The spirit of Philadelphia : social justice vs. the total marker*. London: Verso.
- Supiot A. (2015). *La gouvernance par les nombres*. Paris : Fayard.
- Supiot A. & Baamonde M. E. C. (2016). *Au-delà de l'emploi (Vol. 2)*. Paris: Flammarion.
- Swider S. (2015). Building China: Precarious employment among migrant construction workers. *Work, Employment and Society*, 29(1), pp. 41-59.
- Swider S. (2016). *Building China: Informal Work and the New Precariat*. Ithaca: Cornell University Press.
- Talesh S., & Péliisse J. (2019). How legal intermediaries facilitate or inhibit social change. In *Studies in law, politics, and society* (Vol. 79, pp. 111-145). Emerald Publishing Limited.
- Terray E. (2001). Les travailleurs sans titre et la justice. *Plein droit*, 47-48, pp. 59-60.
- Theodore N. (2016). « L'informalité et la sélectivité stratégique de l'État : la montée l'emploi précaire dans l'industrie de la construction aux États-Unis », *Lien social et Politiques*, no. 76, pp. 114–136.
- Thévenot N. (2012). Formes de mobilisation du travail et responsabilité de l'emploi: le cas de la sous-traitance en France. *Idées économiques et sociales*, (4), pp. 41-46.

- Thiel D. (2010). Contacts and contracts: Economic embeddedness and ethnic stratification in London's construction market. *Ethnography*, 11(3), pp. 443-471.
- Thiel D. (2013). Builders, bodies and bifurcations: How London construction workers 'learn to labour'. *Ethnography*, 14(4), pp. 412-430.
- Thiel D. (2013). *Builders: Class, gender and ethnicity in the construction industry*. London: Routledge.
- Thompson P. (2003). Disconnected capitalism: or why employers can't keep their side of the bargain. *Work, employment and society*, 17(2), pp. 359-378.
- Thompson P. (2013). Financialization and the workplace: extending and applying the disconnected capitalism thesis. *Work, employment and society*, 27(3), pp. 472-488.
- Tiano V. (2003). *Les inspecteurs du travail à l'épreuve de l'évaluation des risques : une profession sous tension*. *Sociologie*. Université de la Méditerranée - Aix-Marseille II.
- Tutt D., Dainty A., Gibb A. & Pink, S. (2011). *Migrant construction workers and health & safety communication*. Construction Industry Training Board (CITB)-Construction Skills, Bircham Newton, King's Lynn, Norfolk, UK.
- Unni J. (2018). Formalization of the informal economy: Perspectives of capital and labour. *The Indian Journal of Labour Economics*, 61, pp. 87-103.
- Van Breugel G., Van Olffen W., & Olie R. (2005). Temporary liaisons: The commitment of 'temps' towards their recruitment companies. *Journal of Management Studies*, 42(3), pp. 539-566.
- Van de Walle S., & Raaphorst N. (Éds.). (2019). *Inspectors and Enforcement at the Front Line of Government*. New-York: Springer International Publishing.
- Van den Broeck D., Harvey W., & Groutsis D. (2016). Commercial migration intermediaries and the segmentation of skilled migrant employment. *Work, employment and society*, 30(3), pp. 523-534.
- Vershinina N. A., Rodgers P., Ram M., Theodorakopoulos N., & Rodionova Y. (2018). False self-employment: the case of Ukrainian migrants in London's construction sector. *Industrial Relations Journal*, 49(1), pp. 2-18.
- Vosko L. F. (2011). *Managing the margins: Gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment*. OUP Oxford.

- Wagner I. (2015). « Rule Enactment in a Pan-European Labour Market: Transnational Posted Work in the German Construction Sector », *British Journal of Industrial Relations*, no. 4, vol.53, pp. 692-710.
- Weeks K. (2020). *The problem with work: Feminism, Marxism, antiwork politics, and postwork imaginaries*. Duke : Duke University Press.
- Weil D. (2009). Rethinking the regulation of vulnerable work in the USA: A sector-based approach. *Journal of Industrial Relations*, 51(3), pp. 411-430.
- Weil D. (2014). *The fissured workplace*. Cambridge : Harvard University Press.
- Wetlesen A. (2016). Local labour regimes and the agency of construction workers in Chennai, South India. PhD Thesis, Department of Sociology and Human Geography, University of Oslo, Norway.
- Williams C. C. (2009). Formal and informal employment in Europe: beyond dualistic representations. *European urban and regional studies*, 16(2), pp. 147-159.
- Williams C.C., Nadin S. & Windebank J. (2011). Undeclared work in the European construction industry: evidence from a 2007 Eurobarometer survey. *Construction Management and Economics*, 29(8), pp. 853–867.
- Winch G. (1998). The growth of self-employment in British construction. *Construction Management & Economics*, 16(5), pp. 531-542.
- Wuidar S. (2023), Pourquoi l'État peine à endiguer le phénomène du dumping social ? Enquête au cœur de l'inspection du travail dans le secteur de la construction. *Travail, Emploi, Formation*, 17 : 11-27.
- Wuidar S. & Bakebek L. (2022). Intermédiation du travail en arène politique locale : le recrutement de la main-d'œuvre locale sur le projet du barrage de Nachtigal au Cameroun. *Annales de mines - Gérer & Comprendre*, 150(4), pp. 7-17.
- Xhaufclair V., Deflandre D., & De Schamphelaire J., (2006). « Le secteur de la construction vu par les entrepreneurs », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, no. 12, vol. 1917, pp. 5-52.
- Xiang B, Lindquist J. (2014). Migration Infrastructure. *International Migration review*, 48(1): pp. 122-148.

Zikic J. (2015). Skilled migrants' career capital as a source of competitive advantage: Implications for strategic HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(10), pp. 1360-1381.

Zimmermann B. (2001). *La constitution du chômage en Allemagne : entre professions et territoires*. Paris : Les Editions de la MSH.

Liste des abréviations et acronymes

BIT : Bureau international du travail

CE : Commission Européenne

CLS : Contrôle des lois sociales

CP : Commission paritaire

Embuild : Confédération professionnelle nationale belge du secteur de la construction

Forem : Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi

HR/RH : *Human resources* / ressources humaines

IMT : Intermédiaire du marché du travail

INASTI : Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants

OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques

OIT : Organisation internationale du travail

ONSS : Office national de sécurité sociale

PME : Petite ou moyenne entreprise

SIRS : Service d'Information et de Recherche Sociale

SLB : *Street-level bureaucrats*

SPF : Service public fédéral

Statbel: Office belge de statistiques

TVA: Taxe sur la valeur ajoutée

UE : Union européenne

Table des matières

Préambule.....	2
Remerciements.....	4
Sommaire.....	6
Introduction générale	7
Chapitre 1 – Dynamiques socio-historiques de l’emploi et catégories socioprofessionnelles dans le secteur belge de la construction	16
Résumé du chapitre.....	16
Reconfiguration contemporaine de l’emploi dans le secteur belge de la construction.....	17
Brève histoire des migrations de travail en Belgique	22
Panorama actuel du secteur belge de la construction.....	24
Aperçu du secteur et état des lieux de l’emploi.....	24
État des lieux de la pénurie.....	26
Évolution du modèle productif et fragmentation de l’emploi	27
Disqualification et segmentation sur le marché du travail : le cas du « dumping social ».....	35
Chapitre 2 – « Hiérarchiser l’infraction » : la régulation pratique de la fraude sociale par les inspecteurs du travail	41
Résumé du chapitre.....	41
Introduction : (dé)régulation de l’emploi et migration de travail dans le secteur de la construction	43
Régulation du travail, pouvoir discrétionnaire et éthique au travail	45
Pour un dépassement des approches binaires de la régulation	45
L’importance du pouvoir discrétionnaire des inspecteurs dans l’application de la législation.....	47
Aborder la pluralité de la régulation du travail par le biais des principes de justice.....	49
Méthodologie : plongée au cœur des services d’inspection.....	51
Collecte des données.....	51
Analyse des données	54
Les inspecteurs face à la fraude transfrontalière.....	55
Gérer les infractions transfrontalières sur les chantiers de construction.....	55
Quand l’application stricte de la loi conduit à des dilemmes axiologiques	60

Le cas du « détachement frauduleux »	60
Le cas des « partenaires actifs »	63
Discussion : repenser la régulation du travail à travers des principes de justice	66
Conclusion : effets et implications de la régulation pratique par l'État sur les migrations de travail	70
Chapitre 3 – « Entre l'enclume, le marteau et le forgeron » : la gestion quotidienne de la sous-traitance par les conducteurs de chantier	74
Résumé du chapitre.....	74
Introduction : dépasser une vision purement économique de la sous-traitance.....	75
La sous-traitance et ses multiples contraintes.....	77
La sous-traitance comme mode de mobilisation de la main-d'œuvre.....	77
Les spécificités juridiques du secteur belge de la construction	79
Le rôle des conducteurs dans la gestion quotidienne de la sous-traitance	81
Méthodologie : le conducteur au cœur des tensions	84
Collecte	84
Analyse.....	87
Les conducteurs face aux défis de la sous-traitance	88
De « chef d'orchestre » à « pompier »: le conducteur à l'interface des tensions	88
Gérer les sous-traitants : un calcul de risque permanent.....	93
Le transfert de responsabilité vécu par les conducteurs	93
La confiance sur les chantiers, une affaire de reconnaissance et d'expertise.....	95
Tentative de synthèse de la gestion des sous-traitants par les conducteurs.....	100
Discussion et conclusions : les effets du rôle complexe d'arbitrage des conducteurs	104
Chapitre 4 – « Produire le bon candidat » : recrutement, placement et intermédiation par les agences intérimaires.....	109
Résumé du chapitre :	109
Introduction : intermédiation et internationalisation du recrutement	110
Situer l'intermédiation sur le marché du travail dans des marchés contraints.....	112
IMT, flexibilisation et recrutements internationaux.....	112
Situer l'intermédiation du travail dans des marchés du travail contraints	115
La contingence des pratiques d'intermédiation : le cas du secteur belge de la construction	117
Méthodologie : étudier les pratiques d'intermédiation à partir de l'expérience des consultants.....	119

Recruter et retenir les travailleurs étrangers dans le secteur de la construction	122
La recherche de candidats migrants : vers une extension des activités classiques de « sourcing »	122
La question sensible du placement des travailleurs migrants	127
L'intégration sociale comme levier de l'intégration professionnelle	129
Discussion et conclusions	133
Chapitre 5 – « Malgré mon statut, ma situation n'est pas si mauvaise » : vers une typologie des aspirations migratoires des ouvriers étrangers	139
Résumé du chapitre.....	139
Introduction : penser autrement la sécurité d'emploi des travailleurs étrangers peu qualifiés	140
Revue de la littérature : dépasser les approches binaires pour penser les carrières migratoires au sein du secteur belge de la construction	142
Travail étranger et segmentation sur le marché du travail	142
Sécurité des trajectoires professionnelles dans le secteur de la construction	144
Pour une approche individuelle de l'analyse des carrières professionnelles migratoires.....	148
Méthodologie : capter les aspirations à travers des portraits	149
Collecte	149
Analyse.....	152
Partie empirique.....	153
Illustrations de différentes aspirations professionnelles migratoires au sein du secteur belge de la construction	153
Jouer la loyauté pour garantir sa stabilité.....	153
Passer d'une mission à l'autre pour conserver sa liberté.....	156
Accumuler pour sécuriser son avenir.....	158
Développer son activité grâce au réseau local	162
Diversifier son réseau pour rester sur le marché du travail belge	164
Quelles ressources pour construire sa carrière professionnelle migratoire ?.....	169
Discussion : vers une typologie des aspirations migratoires des travailleurs étrangers peu-qualifiés	172
Conclusion : quelle sécurité d'emploi pour les travailleurs étrangers ?.....	175
Conclusion générale : Au-delà des catégories, une diversité des formes sociales de l'emploi	178

Pour un dépassement des catégorisations binaires de l'emploi	178
Étudier la régulation pratique du travail : une synthèse	181
Une question transversale : la reconnaissance du travail des migrants.....	185
Penser le travail au-delà des catégories : pluralisme normatif et diversité des formes sociales de l'emploi.....	189
Contributions, limites et perspectives de recherches futures.....	193
Bibliographie	198
Liste des abréviations et acronymes	219
Table des matières	220
Index des figures et tableaux.....	224
Résumé général.....	225

Index des figures et tableaux

Figures :

Figure 1 : Évolution du nombre d'ouvriers, d'employés, et d'intérimaires au cours de ces 10 dernières années (Source : ONSS et Constructiv)	30
Figure 2 : Répartition de la main-d'œuvre occupée dans le secteur de la construction par statut et pour l'année 2020 (Source : ONSS et Constructiv)	31
Figure 3 : Illustration du rapport entre statut et coût de la main-d'œuvre dans le secteur belge de la construction (De Wispelaere, 2020, p. 26)	39
Figure 4 : Illustration d'une affiche Checkinetwork devant un chantier de construction	56
Figure 5 : Message type envoyé par un conducteur à ses sous-traitants.....	91
Figure 6 : Les tâches administratives relatives à la sous-traitance classée par ordre d'importance par un conducteur de chantier	93
Figure 7 : Synthèse des stratégies de gestion des sous-traitants par les conducteurs de chantier	101
Figure 8 : Exemple d'une publication postée sur le compte Facebook d'un consultant de chez PerfectMatch HR	123
Figure 9 : Exemple d'utilisation des réseaux sociaux pour générer du référencement	124
Figure 10 : Les services proposés aux candidats étrangers par l'agence PerfectMatch HR .	130

Tableaux :

Tableau 1 : Nombre d'entreprises selon la classe de taille en 2021 (Source : Stabel, 2022).	25
Tableau 2 : Liste des entretiens semi-directifs réalisés	54
Tableau 3 : Récapitulatif des entretiens réalisés (conducteurs de chantiers)	86
Tableau 4 : Informations concernant les trois entreprises de recrutement étudiées	120
Tableau 5 : Liste des travailleurs étrangers rencontrés et des portraits mobilisés pour l'analyse	152
Tableau 6 : Synthèse des aspirations migratoires des travailleurs étrangers peu qualifiés .	174

Résumé général

Lorsque l'on s'intéresse aux dynamiques d'emploi dans le secteur belge de la construction, impossible de ne pas mentionner la problématique de pénurie de main-d'œuvre. Depuis de nombreuses années, les entreprises du secteur se plaignent de ne pas trouver des travailleurs. Pourtant, malgré cette situation, la conjoncture du secteur semble ne jamais avoir été aussi bonne qu'aujourd'hui : les chantiers fleurissent un peu partout en Belgique et le chiffre d'affaires du secteur ne cesse de s'accroître. Cette situation paradoxale s'explique par le modèle d'occupation de la main-d'œuvre qui s'est généralisé au sein du secteur, à savoir une externalisation massive et un recours toujours plus important à des structures de sous-traitance. Au fil des années, ces structures sont devenues de plus en plus internationales et le nombre de travailleurs étrangers occupés n'a pas cessé de croître. Pourtant, alors que cette tendance se généralise, elle reste un sujet tabou dans le secteur, en étant globalement assimilée à des pratiques frauduleuses qui renvoient à la notion imprécise de « dumping social ». Même dans les travaux académiques, les situations d'emploi de ces travailleurs étrangers sont régulièrement appréhendées à travers le prisme de l'emploi standard, à savoir des relations de travail encadrées par un contrat à durée indéterminée. Cela conduit régulièrement à penser le travail des étrangers avec des conceptualisations binaires (typique/atypique, formel/informel, décent/précaire) qui empêchent de saisir la diversité des situations professionnelles des travailleurs étrangers. Face à ces constats, cette thèse invite à penser les effets de l'occupation croissante de travailleurs étrangers en Belgique au-delà de ces binarismes, à partir d'une approche centrée sur la régulation du travail à différents niveaux sur les chantiers de construction. Nous mettons ainsi successivement l'accent sur les inspecteurs du travail, les conducteurs de chantiers, les consultants des agences de recrutement, et les ouvriers étrangers, afin de comprendre comment leurs activités quotidiennes participent à structurer les relations d'emploi dans le secteur. Les résultats montrent comment ces différents acteurs compensent la relégation historique et systématique des travailleurs migrants vers les formes les moins désirables de l'emploi afin de permettre leur intégration -inexorable- au sein du secteur. Dans un contexte de pénurie structurelle où ces travailleurs sont amenés à jouer un rôle important, cette thèse invite à penser le travail des étrangers au-delà des binarismes classiques de l'emploi, ce qui permet d'envisager autrement les rapports qu'entretiennent les migrations de travail avec les économies capitalistes occidentales, ainsi que la diversité des situations professionnelles que l'on retrouve dans de nombreux secteurs d'activité impactés par des problématiques de pénurie.