



HAL
open science

Les défenses viriles sur les chantiers des travaux publics

Rym Chaabouni, Pascale Molinier

► **To cite this version:**

Rym Chaabouni, Pascale Molinier. Les défenses viriles sur les chantiers des travaux publics. Journée doctorale de l'UTRPP, Jun 2021, En ligne, France. hal-03996260

HAL Id: hal-03996260

<https://amu.hal.science/hal-03996260>

Submitted on 27 Feb 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Les défenses viriles sur les chantiers des travaux publics

Présenté par : Rym CHAABOUNI et Pascale MOLINIER

L'organisme professionnel de la prévention du bâtiment et des travaux publics (ou OPPBTP) est un organisme français qui a pour mission de sensibiliser les professionnels à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et de réfléchir sur les conditions de travail dans le secteur du bâtiment et des travaux publics.

À la suite de l'étude menée par l'OPPBTB sur plus que 310 cas qui atteste l'existence d'un lien entre la prévention et la performance économique des entreprises du bâtiment, la chaire prévention et performance vit le jour en fin de l'année 2020. Cette chaire a pour objectif de penser et de comprendre la relation entre la prévention et la performance dans une équipe pluridisciplinaire. Cette chaire se situe à CentraleSupélec et comporte trois axes:

Axe1 : Comprendre le lien entre la prévention et la performance ;

Axe 2 : Proposer un jeu d'entreprise pour expérimenter ce lien ;

Axe 3 : Mesurer les liens entre la prévention et la performance à travers des indicateurs.

La chaire prévention et performance a mis en place des partenariats pour réaliser ces travaux. Parmi ses partenaires, trois grands groupes d'entreprises du bâtiment, la fondation CentraleSupélec mais aussi l'UTRPP comme partenaire académique. Deux thèses sont lancées : une en économie à CentraleSupélec et la mienne en psychologie à l'Université Sorbonne Paris Nord.

Ma thèse a débuté en février 2020 sous la direction de Pascale Molinier et l'encadrement de Christian Michelot, enseignant à CentraleSupélec et co-directeur de la chaire. Durant ces trois années, je suis amenée à travailler sur l'axe 1, autrement dit à comprendre et à cerner la prévention, la performance et les liens entre eux d'un point de vue psychodynamique.

Dans le cadre de cette chaire j'ai pu bénéficier de formations et de missions d'immersion en Île-de-France, dans les régions Est et Auvergne-Rhône-Alpes. J'ai pu me familiariser au fonctionnement d'un chantier, comprendre l'organisation d'une entreprise du BTP et observer des chantiers et des grands chantiers dans le secteur des travaux publics.

En dépit de toutes les connaissances et efforts faits autour de la prévention dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, les chiffres d'accidentologie restent élevés. Certains éléments de compréhension nous échappent. Le manque d'analyse et de conception ne semble pas se situer au niveau des ouvriers seulement, mais c'est tout le fonctionnement institutionnel sur lequel il faut repenser la santé mentale au travail dans le BTP. Cela me permettra d'introduire un regard nouveau, qui est celui de la psychodynamique du travail.

1. La souffrance sur les chantiers de travaux publics

Outre les chiffres des taux de maladies professionnels et de mortalité sur les chantiers, les presque-accidents et les accidents matériels font partie des données non recensées à l'échelle nationale. Ces chiffres montrent bien que le secteur du BTP fait partie des secteurs les plus « dangereux ». Mais en quoi consiste le travail sur les chantiers de travaux publics ?

Il existe plusieurs types de chantiers sur les voies publiques : la réparation de la voirie, le changement de la canalisation, le terrassement et la construction de nouvelles voies... Ce sont des travaux réalisés à l'extérieur des bâtiments. Le plus souvent, les conditions météorologiques ne sont pas agréables. Le travail commence très tôt, entre 5h et 6h du matin. Dans certains chantiers, les collaborateurs (ce terme est couramment utilisé dans le milieu du BTP pour désigner les ouvriers sur les chantiers) travaillent loin de leur famille du lundi au jeudi. Ces conditions rendent difficiles les tâches sur les chantiers.

Sur les chantiers du travaux public, on utilise toujours des outils et des camions de grande taille. Bien que les collaborateurs ressentent de la fierté à conduire ces engins, ils représentent la principale source d'accidentologie et de mortalité. Une fausse manipulation et l'engin peut déraiser de la piste, ou rouler, ou vider son contenu sur un collaborateur.

Bien que ce travail soit dangereux, cela n'empêche pas les collaborateurs d'aller travailler. Dans son film documentaire de 60 minutes, « Aucun risque parole de compagnon », René Baratta réalise un travail d'ergonomie sur un chantier du bâtiment. Il filme le travail des collaborateurs puis leur demande d'analyser leurs postures instables, et il les invite à décrire leurs ressentis, notamment leurs peurs et craintes. Il était évident que les collaborateurs avaient du mal à estimer le danger. Ils témoignaient de la peur de ne jamais pouvoir monter sur un échafaudage. Le groupe des collaborateurs filmé avoua l'exclusion de toute personne qui exprimait de la peur ou du doute. Le déni de la peur, la banalisation du risque et la valorisation de l'expérience constituent une élaboration collective.

2. La mobilisation des stratégies collectives de défense

Les gens ne subissent plus les contraintes générées par l'organisation du travail. C'est une découverte qui a révolutionné la psychodynamique du travail. Ainsi, la souffrance générée par les difficultés dans le travail est transformée pour éviter de souffrir. On parle de stratégies de défense qui agissent sur le monde symbolique des travailleurs. Elles agissent sur les fonctions symboliques telles que l'occultation, l'évitement et la rationalisation, qui modifient l'affect lié au travail, voire les pensées et les représentations (Molinier, 2000). Elles peuvent être soit individuelles, tel que l'auto-accelération comme elle est décrite par Dejours dans les chaînes de montage (1980), ou plus largement collectives.

Les stratégies collectives de défenses contribuent à la santé mentale et la protègent. Ce sont des moyens mobilisés par un collectif de travail pour dépasser des situations de souffrance. Ils essayent ainsi de transformer un réel qui dérange.

Dans le travail des chantiers des travaux publics, la situation est loin d'être confortable : les réveils tôt, le travail à côté de très gros engins avec peu de visibilité, le travail loin de leurs familles, le port des vêtements jaunes à haute visibilité qui attirent les moustiques (on les voit maintenant de moins en moins. Il y a plus de vêtements oranges), le danger de la mort ou d'un accident grave... La réalité du terrain mobilise forcément des stratégies collectives de défense pour y faire face, telles que l'expression de la virilité pour dénier la peur qui existe dans le travail.

Face à la situation dans les chantiers, la direction a mis en place un poste de préventeur pour gérer les dispositifs de la santé et de la sécurité des collaborateurs. En effet, le préventeur se déplace sur les chantiers pour rappeler aux conducteurs d'engins de mettre leur ceinture de sécurité, de mettre leur casque dès la sortie de la voiture, de s'assurer que tous les signaux de circulation sont bien mis en place, que les collaborateurs ne prennent pas beaucoup de risques dans leur travail...

Le préventeur n'a pas forcément de lien hiérarchique avec les autres collaborateurs. On peut le voir comme la personne la mieux équipée avec les accessoires obligatoires et non obligatoires. Il se déplace sur les chantiers et prend des photos des situations à risques ou des situations où les consignes sont bien appliquées. Il fait ses inspections chaque jour et émet des rapports à la direction.

J'ai passé une journée avec un préventeur d'un grand chantier dans la région Est de la France. En arrivant à 6h30 au chantier, le préventeur était déjà là depuis 5h du matin. A 6h45, nous avons assisté à un quart d'heure sécurité préparé à notre demande la veille avec le chef de chantier, qui dirige une équipe d'une vingtaine de conducteurs d'engins. Il amène la session. Il commence à parler des équipements qu'il faut mettre sur les chantiers, qu'il ne faut pas oublier le casque, qu'il faut respecter les signalisations du chantier... La discussion dérive rapidement et se porte sur le changement du cadre de travail. L'équipe va commencer à partir de la semaine prochaine une heure plus tard vu qu'il fait encore nuit à 7h du matin, cela présente un risque d'accident sur les chantiers. La deuxième annonce était qu'ils allaient changer de lieu de déjeuner. Avec la pandémie du COVID-19 et le froid, manger dehors sous une tente n'est plus possible. Les collaborateurs seront amenés à partager un lieu de déjeuner à l'intérieur des locaux, à 10 km de leur lieu de travail avec une autre équipe. Avec la deuxième annonce, le groupe commence à s'agiter. Un des collaborateurs prend la parole et conteste cette décision. Il ne souhaite pas être avec la deuxième équipe. Il les traite d'incompétents, il leur reproche de travailler plus que ce qui est recommandé par la direction. Puis, il lance des propos racistes et menace de les frapper physiquement. Dans sa posture, il s'adresse plutôt vers le préventeur, sous-entendu vers la direction. Le préventeur me l'a ensuite confirmé.

Le métier de préventeur consiste à rappeler aux collaborateurs les risques et dangers auxquels ils font face sur les chantiers de travaux publics. Le préventeur est écarté des groupes et ne bénéficie pas des formes de coopération défensives tel que décrit par Dejours 2003. Dans cette situation, la modification du cadre du déjeuner est vécue comme une attaque et fait surgir des idéologies défensives du métier : les immigrés sont méprisés parce qu'ils travaillent beaucoup, ils sont rejetés. On pourrait même avancer l'hypothèse que le préventeur est rejeté du groupe. Il nous a confié qu'il ne trouvait pas sa place, surtout

parmi les « jeunes » collaborateurs. Du fait de la nature de son travail, il rappelle toujours aux collaborateurs qu'ils exercent un travail dangereux et qu'ils doivent se protéger. En d'autres termes, il pointe leur déni de la réalité pénible du travail, ce qui fragilise leurs défenses mobilisées, notamment les défenses viriles. Il est alors écarté de la coopération défensive collective et fragilise ainsi sa santé mentale. Son travail est une forme de lutte contre des défenses collectives mais il doit trouver un collectif pour se ressourcer. Le préventeur que j'ai suivi recrute chaque année plusieurs stagiaires, un profil novice, pour construire son groupe de métier. Ce poste se féminise de plus en plus dans le BTP. Se soucier du danger serait une attitude plutôt féminine, qui préserverait ainsi les défenses viriles mobilisées par les hommes.

3. La virilité comme mécanisme de défense collectif

L'étude de la virilité comme mécanisme de défense adopté par un collectif de défense est une recherche contemporaine principalement étudiée dans des conditions et la santé au travail.

La virilité défensive s'exprime alors par la « capacité d'exercer sur les autres des violences énoncées comme nécessaires, dans un système de construction sociale du masculin réveillant la peur d'être castré, soumis, passif, licencié, privé de ses attributs. » (Grenier-Pezé, 2005). Elle se déclenche pour extraire la peur des travailleurs et de permettre ainsi l'exécution de leurs tâches.

Ces stratégies permettent principalement de lutter contre la peur en lui opposant un déni collectif de perception grâce à la virilité sociale. Cette dernière peut alors offrir une compensation narcissique au sein de la société en cachant la peur et en affirmant sa force (Cru & Dejours, 1985).

L'expression de la virilité se manifeste à travers une surreprésentation de la force, une prise de risque sans avoir peur, un langage peu soigné, une valorisation de la consommation d'alcool et de drogues... Ces conduites permettent au collaborateur d'intégrer le groupe de travail. L'expression de la crainte, de la peur ou des doutes mettront le nouveau collaborateur à l'écart. Ainsi, les novices sont systématiquement évalués par le collectif du travail.

Dans un exercice réalisé par la direction de la prévention d'un groupe de travaux publics, les collaborateurs étaient amenés à dessiner avec leurs enfants une mascotte pour représenter la prévention. La valorisation des muscles, de la force, était présente sur plusieurs dessins. En essayant d'analyser le contenu avec des dirigeants et ex dirigeants du BTP, l'appellation « virilité » posa un problème. Ils préféraient parler de « super héros ».

4. Masculinité ou virilité

La virilité abordée dans cette présentation est à comprendre dans le sens d'une « *expression collective et individuelle de la domination masculine et ne saurait donc constituer une*

définition positive du masculin » (Molinier, 2000). Elle représenterait une conduite plutôt défensive dans un collectif de travail.

La virilité est souvent associée à la masculinité, bien qu'ils ne soient pas synonymes. La masculinité est une construction sociale se définissant dans et par sa relation dans un système de sexe (Molinier, 2000).

Distinguer la masculinité de la virilité peut poser question car l'identité masculine est liée aux rapports sociaux entre hommes. La virilité est apprise, imposée aux garçons par le groupe d'hommes afin qu'ils se démarquent des femmes et s'en distinguent hiérarchiquement (Welzer-Lang, 1994 in Molinier, 2000).

La mobilisation de la virilité dans le travail serait une défense collective pour dénier la souffrance délogée par la réalité. Cette expression défensive permet de supporter la lourde charge et de mobiliser le groupe pour réaliser le travail. La virilité aidera à ne pas penser ou douter de la situation risquée et à être performant. L'expression de la souffrance devient sexuée (Molinier, 2000).

5. La différence entre virilité, domination et autorité

La virilité est une expression défensive pour dénier une souffrance réelle. Molinier (2000) associe la virilité à la domination dans le rapport entre les personnes viriles et ceux qui ne le sont pas. On parle des femmes, immigrés, hommes non virils...

L'autorité et la domination trouvent historiquement leur origine en sociologie et philosophie. L'autorité peut être appréhendée comme une domination légitime (Weber, 2002 in Guibert Lafaye, 2014). Cette définition est également reprise par la psychologie sociale.

Weber appréhende la domination en tant que phénomène structurel. Elle constitue « *une capacité à commander et à définir le champ d'exercice de l'autorité* » (Weber, 1922, in Guibert Lafaye, 2014). La domination est perçue « *comme l'effet d'un pouvoir contraignant les dominés à se percevoir selon les catégories qu'il impose, parfois même au-delà de leur conscience* » (Weber, 1922, in Guibert Lafaye, 2014). Une domination durable n'existe pas sans revendication de légitimité. Elle est reliée avec une asymétrie entre l'agir des uns et celui des autres, se référant à un sens et à une norme.

6. Les formes de coopération féminine dans une entreprise des travaux publics

Face à cette organisation du travail masculine centrée sur les défenses viriles, les femmes cherchent à faire leur place sur les chantiers de travaux publics. Elles représentent une minorité et occupent généralement des fonctions administratives, liées à l'environnement ou à l'archéologie. On les voit très rarement en tant que cheffe de chantier qui dirige un groupe de conducteurs d'engins, ou conduire une grosse machine.

Elles cherchent à mobiliser une forme de subjectivité coopérative (Molinier, 2000) à travers des activités extra-chantier. Dans le chantier de la région Est de la France, j'ai rencontré en

entretien la directrice de la prévention. Elle m'avait confié qu'elle a pris le poste de direction de la prévention à la suite du départ de sa collègue. Elles étaient toutes les deux proches. Le lendemain, j'étais avec le préventeur et ses deux stagiaires quand la directrice de la prévention pousse la porte. Elle s'adressa aux deux filles stagiaires en prévention. Elle leur explique qu'elle fait son sport avec l'ancienne directrice de la prévention et qu'elle cherche de la compagnie pour courir le midi ou le matin avant de commencer le travail. Cette demande étonna les deux jeunes stagiaires mais elles ont accueilli la proposition avec enthousiasme.

Pour conclure, la coopération féminine dans un contexte de travail masculin m'interpelle. Certes, travailler dans un environnement masculin dans lequel on risque de subir des blagues déplacées n'est pas évident. En tant que femme chercheuse, je suis amenée à m'adresser aux hommes sur leur lieu de travail, à questionner leurs peurs sans les pointer du doigt, à comprendre toute l'organisation pour libérer la parole autour de leurs souffrances au travail.

Au premier abord, les hommes expriment rarement leurs souffrances au travail, surtout entre hommes (Molinier, 2000). Seule avec les collaborateurs, j'ai pu avoir accès à ce vécu de peur face aux tâches dangereuses effectuées. Je n'ai pas trouvé dans ma mission dans le grand projet à l'Est de la France un clivage entre la vie privée et la vie professionnelle. Les collaborateurs parlent publiquement de leurs familles, du fait qu'ils sont loin d'eux et que c'est difficile à vivre. Ils en parlent sans être sollicités. Ils expriment leur regret de ne pas assister aux événements importants de leurs enfants. Ils délèguent tout à leurs femmes. Ce sont-elles qui gèrent la maison toute la semaine. Les collaborateurs sont reconnaissant envers leurs conjointes. Ils se sentent parfois écartés du fonctionnement familial à force de travailler loin de leur famille. Ils essayent de se rattraper le week-end mais expriment que cela ne compense pas leur absence pendant la semaine.

L'entreprise me demande de me focaliser sur l'intégration des intérimaires au sein de ses chantiers (Jounin, 2009, Bouffartigue, P., Pendariès J-R. & Bouteiller, J., 2010) afin de comprendre les raisons pour lesquelles les chiffres d'accidentologie sont plus importants. Au fil des années, les entreprises de travaux publics ont pu diminuer le taux de mortalité et d'accidents graves des salariés au sein des entreprises. Cependant, ils n'arrivent pas avoir une influence sur cette population employée d'une manière massive mais saisonnière. Une méthodologie action-recherche est déjà proposée. Elle se base sur 4 étapes :

1/ Des rencontres préalables avec les responsables et préventeurs de l'agence afin de faire connaissance, présenter la recherche, s'informer de leur intérêt, préciser les questions et les modalités du travail. La proposition soumise ne sera qu'indicative.

2/ Une phase exploratoire qui nous permettra de bien connaître le contexte d'ensemble de l'agence et de préciser les modalités de la phase de recherche. La durée de cette phase est estimée à 2 mois.

3/ La phase de recherche : les modalités de cette phase ne pourront être précisées qu'à l'issue de la phase exploratoire. Elles seront fixées d'un commun accord entre les

responsables de l'agence, la direction de la prévention et les chercheurs. Sa durée pourrait être de 6 à 8 mois.

4/ La phase conclusive : nous allons présenter les résultats de la recherche et discuter avec les responsables du terrain d'une part, et avec la direction de la prévention de l'entreprise d'autre part. Je serais amenée à préparer un livrable pour l'entreprise qui m'aura ouvert ses portes, un livrable pour la chaire et l'ensemble des partenaires de la chaire, et enfin le livrable de ma thèse.

Références bibliographique

Baratta, R. (1992). *Aucun risque, paroles de compagnons*. Film produit par L'Ouvre-boîte.

Bouffartigue, P., Pendariès J-R. & Bouteiller, J. (2010). Virilité, métier et rapport aux risques professionnels : le cas de travailleurs de la sous-traitance, *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 12 (3), pp 15.

Cru, D., Dejours, C. (1985). La peur et la connaissance des risques dans les métiers du bâtiment.

Dans *Psychopathologie du travail*, Entreprise moderne d'édition, Paris.

Dejours, C. (2003), *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel. Critique des fondements de l'évaluation*, Paris, INRA Éditions.

Dejours, C. (1980). *Travail : usure mentale. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*. Édition augmentée (2015). Bayard, Paris.

Guibet Lafaye, C. (2014). La domination sociale dans le contexte contemporain. *Recherches sociologiques et anthropologiques*, Vol45, N°1, p.127-145.

Grenier-Pezé, M. (2005). Petits meurtres entre amis, Approche psychosomatique et psychodynamique du harcèlement moral au travail, *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, Vol 7, N°3, p.1-21.

Jounin, N. (2009). *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*. La découverte.

Molinier, P. (2000). Virilité défensive, masculinité créatrice. *Travail, genre et sociétés*, n°3, p.25-44.

Molinier, P., & Flottes, A. (2012). Travail et santé mentale : approches cliniques. *Les risques psychosociaux au travail : d'une « question de société » à des questions scientifiques*, n°129, p.51-66.