



HAL
open science

L'humour chez les compagnons sur les chantiers des travaux publics

Rym CHAABOUNI

► **To cite this version:**

Rym CHAABOUNI. L'humour chez les compagnons sur les chantiers des travaux publics : le point de vue de la psychodynamique du travail. Humour contextes, Nov 2021, Carthage, Tunis, Tunisie. hal-03993182

HAL Id: hal-03993182

<https://hal-amu.archives-ouvertes.fr/hal-03993182>

Submitted on 16 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.

Colloque Humour contextes

du 12 au 13 novembre 2021
à Carthage Beit el Hikma (Tunisie)
Colloque présenté à distance

L'humour chez les compagnons sur les chantiers des travaux publics : le point de vue de la psychodynamique du travail

Introduction

Le taux d'accidentologie et de mortalité montrent bien que le secteur du BTP fait partie des secteurs les plus « dangereux » et le moins attractifs. Mais en quoi consiste le travail sur les chantiers de travaux publics ? Comment peut se manifester l'humour dans ce contexte ?

Bien que ce travail soit dangereux, cela n'empêche pas les collaborateurs d'aller sur les chantiers et de construire des blagues, des jeux. Dans son film documentaire de 60 minutes intitulé, « Aucun risque parole de compagnon », René Baratta réalise un travail d'ergonomie sur un chantier du bâtiment. Il filme le travail des collaborateurs puis leurs demande d'analyser leurs postures instables, et les invite à décrire leurs ressenti, notamment leurs peurs et craintes.

Il était évident que les collaborateurs avaient du mal à estimer le danger rapporté par Baratta mais en rigole. En même temps, 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, la valorisation de l'expérience et les jeux et blagues constituent une élaboration collective.

1. La mobilisation des stratégies collectives de défense

La souffrance générée par les difficultés dans le travail est transformée pour éviter de souffrir. Nous parlons 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, l'humour qui modifie l'affect lié au travail, voire les pensées et les représentations (Molinier, 2000).

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.

2. Place de ces blagues et jeux dans le collectif

Dans son article *louper la façade*, (2014), Damien Cru, ancien tailleur de pierre, actuellement consultant auprès de l'OPPBTP et enseignant. Donc Damien Cru discutait avec Jean Oury des blagues rapportées par les tailleurs de pierre et en particulier la blague de « louper la façade » qui a marqué Jean Oury.

Un client a engagé deux tailleurs de pierre pour rénover une façade. Les ouvriers ont pris une demi-journée pour se préparer, rassembler leurs outils, vêtements et autres équipements. Le lendemain, le client est retourné sur le chantier et a trouvé les tailleurs de pierre assis tranquillement. Étonné, il leur a demandé pourquoi ils ne travaillaient pas encore. Les hommes ont répondu sans hésiter : « Doucement, doucement. Nous on loupe, vous le voyez bien ! ». Le client est parti, un peu confus. Le lendemain, il est retourné sur le chantier pour constater que les tailleurs de pierre étaient encore en train de discuter, de fumer et de boire. Il leur a demandé pourquoi ils ne travaillaient toujours pas, et ils ont répondu : « On vous l'a déjà dit, nous on loupe ! ».

À la suite de l'étonnement du client, les ouvriers expliquent : « On loupe, ça veut dire qu'on interroge la façade, on cherche ce qui va aller tout seul, les premiers nus à sortir, les premières lignes à battre et les vacheries, les moulures rentrantes... Nous on loupe toujours et quand on monte sur les planches, une façade comme ça, on la descend en un rien de temps ! ». Le client a été surpris par leur méthode, mais il est parti sans rien dire. Le jour suivant, sur un autre chantier, le client a engagé d'autres tailleurs de pierre et leur a demandé s'ils avaient également « loupé ». Les hommes ont répondu qu'ils « ne loupent pas ». Le client a alors décidé de licencier les premiers tailleurs de pierre, car il pensait qu'ils étaient des perdants qui ne pouvaient pas travailler efficacement.

Dans cet exemple, il s'agit bien d'un jeu de mot entre le client et les tailleurs de pierres. Il y a « louper » qui correspond à regarder à travers une loupe et louper veut dire rater sa tâche.

Le client qui ne connaît pas la réalité du travail des tailleurs de pierre se pose des questions par rapports aux tâches des tailleurs de pierre. Le client se trouve perdu devant les différentes réponses des eux groupes de tailleurs de pierre.

Une autre remarque à tirer également de cette blague : c'est la notion de temporalité. Le travail obéit et suit une temporalité. Travailler en groupe est encore plus complexe. Il faut suivre non seulement la temporalité du travail (par exemple il faut X jours pour que le ciment prend) mais il y a également la temporalité du groupe de travail. Le collaborateur ne travaille pas seul, il travaille avec un groupe de travail. Il n'y a non seulement la complexité du travail réalisé tel qu'il est décrit par Dejours (1980) qu'il faut gérer l'écart. Le travail est aussi se retrouver avec d'autres personnes qui gèrent et interprètent différemment le travail prescrit dans une temporalité propres à eux.

Dans le cadre de ma thèse, j'ai pu être sur des chantiers montagnards dans la région savoyarde aux Alpes. Sur l'un des chantiers de terrassement dans la région de Haute Savoie, un jeune chef de chantier me rapporte une des premières expériences vécues avec le groupe. Un ancien ouvrier lui demande de prendre une grosse meuleuse avec ses deux mains (il s'agit d'un outil de découpage de bétons sous forme d'un disque qui tourne. Il se tient à deux mains) et de découper la glissière de sécurité (le béton qui se trouve sur les bords des routes). L'ouvrier expérimenté lui dit : mais pour activer la meuleuse, il faut la prendre avec les deux mains, se mettre par-dessus comme si tu conduisais une moto et courir à toute vitesse. Intimidé par l'expérience de l'ouvrier, le jeune chef de chantier prend la meuleuse et monte par-dessus. Il commence à courir. Tous les présents explosent alors de rire. Il comprit ainsi son sort et rit.

Voilà un exemple de blagues vécues sur les chantiers. Il s'agit d'un jeune ingénieur fraîchement diplômé qui va donner des ordres à des anciens collaborateurs dans un environnement assez rude et difficile. En effet, dans cette région, il y a beaucoup plus de neige donc risque de glissade et la météo n'est pas agréable pendant une longue période de l'année.

Dans le fonctionnement groupal, ces collaborateurs avaient besoin de donner confiance à cet ingénieur novice. En lui faisant cette blague, ces ouvriers ont pu tester son niveau d'expertise de la manipulation des outils et sa capacité à intégrer le groupe. C'est-à-dire accepte-t-il nos blagues, nos jeux ? ou il va se montrer moins sociable et nous faire le chef ?

Ces blagues ou jeux communiquent également sur un mode de présence dans le travail du collaborateur. Leurs usage sur le chantier nous montre que la réalité du travail est difficile et dangereuse et qu'il faut d'abord tester le responsable surtout quand il n'a pas d'expérience pour pouvoir compter sur lui car sur le terrain les collaborateurs n'ont pas le temps pour réfléchir. Ils doivent appliquer ce que le chef dit. Ils ne doivent pas douter des consignes.

Pour conclure, le résultat des manifestations psychiques de l'humour sur les chantiers témoignent de la présence de la souffrance psychique. Cette souffrance est le résultat d'un déni d'une réalité de travail pénible liée aux dangers et aux risques que les collaborateurs prennent. Cela traduit un travail prescrit est loin du travail réel tel qui est défini par Dejours (1980).