

Suisse

Les stratégies de contrôle de la main-d'œuvre migrante dans la logistique¹

Jacqueline KALBERMATTER

Cet article discute de la centralité du contrôle de la main-d'œuvre migrante pour l'organisation du travail dans la logistique. Ce contrôle peut être considéré comme un type de contrôle négocié entre la direction et les travailleurs et travailleuses au niveau de l'organisation du processus de travail, mais dont l'objectif comprend également le contrôle des conditions de vie de la main-d'œuvre migrante. En prenant l'exemple de deux entreprises suisses ayant des formes d'organisation du travail différentes, l'article s'interroge sur les formes concrètes et spécifiques qu'y prend ce contrôle.

This article examines the importance of the control of migrant workers in the organisation of labour in the logistics sector. This control may be viewed as a type of control negotiated between management and workers with regard to the organisation of working processes, but which also aims to control living conditions of migrant labour. Taking the examples of two Swiss businesses with varying organisational structures, the article considers the specific form in which this control appears in those businesses.

1. L'autrice remercie Aris Martinelli pour sa relecture approfondie, ses corrections de traduction et ses remarques précieuses.

Jacqueline Kalbermatter est docteure en sociologie, Université de Bâle.

L'essor du commerce en ligne s'est accompagné d'une précarisation des conditions de travail dans le secteur de la logistique bien avant la pandémie de Covid-19. Cependant, celle-ci a contribué à dévoiler ces conditions de travail précaires (intensification du travail, heures supplémentaires parfois non payées, flexibilité du temps de travail, etc.) au grand public suisse². Les discussions médiatiques, politiques aussi bien que scientifiques se focalisent dans ce secteur surtout sur le travail intérimaire, la sous-traitance ou le faux travail indépendant, et les barrières qui les accompagnent en matière de syndicalisation et d'organisation collective. En Suisse comme ailleurs, les conflits dans la logistique ont mis en évidence le potentiel d'organisation des travailleurs et des travailleuses. Tout récemment, les livreur-es de colis chez Dynamic Parcel Distribution (DPD) – une entreprise multinationale de la logistique³ – et les livreur-es de repas chez l'entreprise suisse Smood ont ainsi pu obtenir des améliorations de leurs conditions de travail⁴. De même, l'attention a été portée sur les pratiques managériales à l'instar du contrôle algorithmique du travail qui renvoie à une forme de « taylorisme numérique ». Dans ce contexte, l'importance de l'utilisation de la main-d'œuvre migrante dans l'organisation du travail logistique reste un sujet très peu abordé dans les débats scientifiques et politiques⁵, bien qu'une grande partie des salarié-es de la logistique

et du commerce en ligne en Suisse soient des travailleurs et travailleuses migrants-es.

Dans cet article, on met l'accent sur la fonction du contrôle de la main-d'œuvre migrante en tant qu'élément constitutif du régime de l'organisation du travail dans le secteur de la logistique en Suisse. Selon Edwards (1979:18), les systèmes de contrôle du travail dans une organisation peuvent être caractérisés comme une manière spécifique de coordonner les trois éléments suivants : l'instruction, l'évaluation et la discipline. Mon argument est que la discipline de la main-d'œuvre migrante est un élément clé qui n'est pas seulement assuré par le contrôle du travail dans l'entreprise, mais aussi par le contrôle de ses conditions de vie. En effet, la discipline ne doit pas nécessairement être garantie par l'organisation du travail, mais ses sources peuvent également se trouver en dehors du lieu de travail. En ce sens, elle peut être établie de différentes manières et, contrairement à ce qu'avance Edwards (1979), elle ne doit pas nécessairement être établie activement par les employeur-es. Au contraire, la coopération et la conformité au processus de travail peuvent également être garanties par les conditions de vie spécifiques des travailleurs et travailleuses. Suivant une perspective d'économie féministe (Bhattacharya, 2015 ; Ferguson, 2020), j'estime que la question de savoir comment et sous quelles conditions les travailleurs

2. Voir par exemple : M. Abbet, Y. Tenet, « Livreurs de colis, les prolétaires du dernier kilomètre », *RTS*, 14 avril 2022, <https://bit.ly/3wmog8i>, consulté le 4 octobre 2023 ; Kassensturz: « Chauffeure klagen an - Transportunternehmen Planzer in der Kritik », *SRF*, 13. Dezember 2022, <https://bit.ly/3OTopUn>, consulté le 4 octobre 2023 ; Kassensturz: « DPD-Kurierfahrer: Schuffen ohne Ende », *SRF*, 14. September 2021, <https://bit.ly/3wCgGGE>, consulté le 4 octobre 2023.

3. Pour plus d'informations sur le conflit du travail et l'entreprise, voir aussi Pons-Vignon et Borelli (2023).

4. Voir par exemple les documentations sur les conflits du travail des syndicats Unia et de Syndicom : Unia : « Respect@DPD! », <https://bit.ly/3UQR2It>, consulté le 29 janvier 2024 ; Unia: « Arbeitskonflikt bei Smood », <https://bit.ly/3wpKk1Y>, consulté le 29 janvier 2024 ; Syndicom: « Bessere Arbeitsbedingungen dank dem Gesamtarbeitsvertrag für Smood-Kurier:innen », <https://bit.ly/3I8i6v4>, consulté le 29 janvier 2024.

5. Quelques exceptions sont les travaux scientifiques de Alimahomed-Wilson (2022), Birke (2022), Schaupp (2022).

et travailleuses sont (re)produit-es au quotidien est un terrain de négociation entre capital et travail. Le contrôle migratoire par l'État joue ici un rôle central : la politique migratoire tente de contrôler non seulement la mobilité de la main-d'œuvre migrante, mais aussi ses conditions de vie. La politique migratoire dégrade les conditions de vie des migrant-es en limitant leur accès au droit de rester sur le territoire, leur accès à la protection sociale, aux droits sociaux, à l'éducation et à l'apprentissage des langues, aux soins de santé, etc., qui dépendent de leur statut de séjour. Ce sont précisément ces conditions spécifiques qui influencent la discipline des travailleurs et travailleuses migrant-es dans l'entreprise – comme je le montrerai par la suite. Inversement, cette discipline dans le processus de travail a également des effets en dehors du lieu de travail sur les conditions de vie des personnes concernées. Le contrôle exercé par les entreprises sur l'utilisation et les conditions de vie de la

main-d'œuvre a donc aussi inévitablement un impact sur la manière dont l'État opère le contrôle migratoire, qui se fonde sur l'interaction du contrôle des entreprises et de l'État sur l'utilisation et les conditions de vie de la main-d'œuvre migrante.

En prenant l'exemple de deux entreprises suisses de la logistique aux modes d'organisation du travail différentes, j'analyse dans quelle mesure des formes spécifiques de contrôle de la main-d'œuvre migrante s'y développent en fonction du type d'organisation du travail et des conditions d'emploi. Dans ces deux entreprises, plus de 90 % des travailleurs et travailleuses sont des personnes migrantes, selon les représentants syndicaux. Dans la première, une entreprise multinationale qui s'est établie dans le secteur de la livraison de colis en Suisse, sur les quelques centaines de salarié-es, seule une petite partie est constituée de salarié-es permanent-es, tandis que la majorité

Encadré 1 - Une enquête ethnographique dans la logistique suisse

Cet article se fonde sur des données récoltées dans le cadre d'une enquête ethnographique menée entre 2022 et 2024 dans le contexte de la stratégie d'*organizing* mise en place par le syndicat interprofessionnel Unia dans plusieurs entreprises de la logistique en Suisse. L'enquête a reposé sur des observations participantes, consistant à accompagner des syndicalistes dans leur travail syndical dans ce secteur. Durant ces interventions, j'ai côtoyé des travailleurs et travailleuses de différentes entreprises dans le but d'évaluer leurs conditions de travail et de vie ainsi que leur organisation collective. J'ai ensuite mené de nombreux entretiens informels centrés sur des problèmes spécifiques (Witzel, 1989, 2000) avec des travailleurs et travailleuses et des entretiens avec des représentants syndicaux d'Unia, actifs dans ce secteur. Les perspectives et les actions étudiées des différents acteurs identifiés lors de cette collecte de données ont ensuite été mises en relation à l'aide de la méthode d'analyse de données Dual Thematic Framework Analysis (Kalbermatter, 2022). Cette approche a permis d'identifier les caractéristiques spécifiques du contrôle migratoire et du contrôle du travail et de reconstruire les contestations que ces formes de contrôle suscitent dans les procès de travail propre à la logistique.

des livreur-es de colis sont engagé-es par plusieurs dizaines de sous-traitants. Cette configuration fait désormais partie de la stratégie de gestion de nombreuses grandes entreprises logistiques. Le contrôle de la main-d'œuvre migrante y est associé à un contrôle personnel et informel dans les petites entreprises sous-traitantes. Dans la deuxième, une entreprise multinationale qui s'occupe de la logistique des retours pour une grande entreprise de e-commerce, le centre de retours de colis étudié emploie plusieurs centaines de travailleurs et travailleuses dans le but de garantir une flexibilité temporelle élevée grâce au recours à l'intérim. Dans ce contexte, la flexibilisation du temps de travail des intérimaires constitue également une forme de contrôle de la main-d'œuvre (encadré 1).

Contrôle du travail de la main-d'œuvre migrante dans la sous-traitance

Le contrôle de la main-d'œuvre migrante dans les entreprises sous-traitantes est expliqué ci-dessous, en examinant dans un premier temps le contrôle des processus de travail, puis la forme spécifique du contrôle personnel et informel dans ces entreprises et finalement le rapport avec les conditions de vie de la main-d'œuvre.

Deux systèmes différents dans les entreprises donneuses d'ordre et sous-traitantes

Une caractéristique structurelle centrale de la logistique, à savoir l'externalisation croissante de l'activité de distribution (« dernier kilomètre ») par les entreprises donneuses d'ordre à de nombreuses entreprises sous-traitantes de petite taille (parfois créées

exclusivement pour l'entreprise mère), se retrouve également en Suisse (Pons-Vignon, Borelli, 2023). Les sous-traitants emploient généralement un petit nombre de livreurs et livreuses de colis, dont les tâches consistent à collecter, trier et livrer ces derniers. Cette organisation en réseau de la chaîne d'approvisionnement et les différences technico-organisationnelles entre les structures hautement formalisées et standardisées des grandes entreprises et celles informelles des petites entreprises sous-traitantes (Holst, Singe, 2013) impliquent deux formes de contrôle du procès de travail des livreurs et livreuses de colis : une gestion algorithmique propre aux structures standardisées des grandes entreprises et un contrôle personnel et informel chez les sous-traitants.

Comme le montrent Pons-Vignon et Borelli (2023) à partir de l'exemple des sous-traitants de DPD en Suisse, le travail quotidien des livreurs et livreuses de cette entreprise est organisé à travers l'envoi d'instructions détaillées en format numérique ; de plus, les colis, et donc les livreurs et livreuses, sont surveillés en temps réel *via* des scanners portables. Deux aspects essentiels de cette gestion algorithmique sont à souligner :

- premièrement, le contrôle de l'algorithme et de la collecte de données incombe au management de l'entreprise donneuse d'ordre. Pour cette dernière, il est possible de mettre en œuvre un contrôle direct et à distance (Heiland 2023, 303) : en effet, un contrôle technique centralisé du procès de travail peut être mis en place sur les postes de travail des livreurs et livreuses de colis, bien qu'ils soient répartis de manière décentralisée et rattachés à différents sous-traitants ;

■ deuxièmement, on peut constater, à la suite d'Edwards (1979), que ce contrôle technique porte essentiellement sur deux aspects : l'instruction et l'évaluation des opérations des livreurs et livreuses de colis. L'envoi de ces instructions numériques et la surveillance renforcent la discipline des travailleurs et travailleuses. Différentes recherches ont cependant souligné que la gestion et la surveillance numérique du travail laissent toujours des espaces d'autonomie dans l'exercice de l'activité des salarié-es : il ne s'agit en aucun cas d'un système de contrôle du travail sans faille (voir par ex. Schaupp, 2021 ; Barthel *et al.*, 2022).

Contrairement au « contrôle technique » exercé par les grandes entreprises, les entreprises sous-traitantes mettent en place des formes de contrôle personnel et informel, similaires aux modes de contrôle personnel direct dans les petites entreprises qui a prévalu jusqu'à la fin du XIX^e siècle, comme Edwards (1979) l'a mis en évidence. Ce contrôle personnel et informel, à la base de l'organisation du travail dans les petites entreprises sous-traitantes, agit de manière complémentaire au contrôle technique des entreprises donneuses d'ordre et renforce la discipline des salarié-es, en raison de son lien fort avec le contrôle de la main-d'œuvre migrante.

Un contrôle personnel et informel dans les entreprises sous-traitantes

L'exemple de la première entreprise montre que le système de sous-traitance est l'une des conditions essentielles de la mise en place d'un contrôle personnel et informel de la main-d'œuvre. Ce système implique un grand nombre de petites entreprises

sous-traitantes, qui n'emploient généralement pas plus de 20 livreurs et livreuses de colis. Il s'agit presque exclusivement de salariés migrants masculins originaires du Sud-Est de l'Europe, qui disposent notamment d'un permis de séjour (permis B) et, dans certains cas, d'un permis frontalier (permis G) (encadré 2). Il est frappant de constater à quel point les entreprises sous-traitantes présentent une homogénéité en termes d'origine géographique des salarié-es : les groupes de salarié-es originaires de plusieurs pays des Balkans et, en partie, de France sont majoritaires et travaillent pour différentes entreprises sous-traitantes, dont les propriétaires sont souvent eux-mêmes issus de ces pays d'origine. Les liens de parenté et l'entourage jouent également un rôle central dans le recrutement et les relations sociales au sein de ces entreprises : ce sont souvent des parents et des proches du sous-traitant lui-même ou des salarié-es qui y travaillent. En raison de leur petite taille et de leur forte dépendance vis-à-vis de l'entreprise donneuse d'ordre, les directions des entreprises sous-traitantes exigent un très fort engagement dans le travail de la part de leurs salarié-es. La clé pour faire travailler longtemps et à des rythmes souvent très élevés leur personnel se trouve dans la structure des relations interpersonnelles par lesquelles le sous-traitant essaie d'établir un pouvoir et une autorité personnels (Edwards, 1979:25).

L'une des caractéristiques principales de ce contrôle personnel et informel est la mise en place de hiérarchies informelles, étroitement liées aux relations de parenté et d'amitié entre le personnel et la hiérarchie. Ainsi, certain-es salarié-es faisant preuve de loyauté ou ayant des liens étroits avec l'employeur

Encadré 2 - Politique migratoire suisse et contrôle du travail migrant

Le permis de séjour (permis B) est un permis temporaire, lié à un but de séjour précis, qui est octroyé pour cinq ans aux migrant·es originaires des pays de l'Union européenne (UE)/ Association européenne de libre échange (AELE¹) et pour un an aux autres. Pour les ressortissant·es des pays de l'UE et de l'AELE comme pour ceux et celles des « États tiers », le droit de séjour peut être révoqué, notamment en cas de chômage ou de dépendance à l'aide sociale.

Une autorisation de séjour de courte durée (permis L) est accordée aux travailleurs et travailleuses issu·es de l'UE et de l'AELE qui ont conclu un contrat de travail de trois mois à un an. Cette autorisation vaut pour la durée du contrat de travail.

Le permis frontalier (permis G) est délivré aux personnes qui résident dans les pays voisins de la Suisse et qui exercent une activité professionnelle dans sa zone frontalière. Le permis frontalier est généralement remis pour une durée d'un an et n'est valable que pour la zone frontalière du canton ayant délivré le permis.

1. Islande, Liechtenstein, Norvège et Suisse.

bénéficient d'un traitement préférentiel⁶, qui s'accompagne d'un statut social particulier au sein du système de sous-traitance. Cela est particulièrement évident dans la mise en place d'une quasi-fonction de direction, non définie dans le contrat de travail, mais qui se distingue par son caractère informel et que l'on retrouve chez plusieurs sous-traitants. Cette salarié·e est reconnu·e par les livreurs et livreuses comme le « bras droit du patron ». Ce surnom illustre à la fois le caractère arbitraire du contrôle personnel dans ces entreprises et la manière dont la fonction de surveillance peut s'exercer par des salarié·es proches du patron. Une deuxième caractéristique du contrôle personnel et informel réside dans le fait que les travailleurs et travailleuses occupant cette fonction de surveillance sont d'une importance

cruciale pour l'organisation du travail dans la livraison des colis. En effet, contrairement aux propriétaires des entreprises sous-traitantes, ils sont familiarisés avec les activités de collecte, de tri et de livraison des colis. En raison de leur présence dans les entrepôts, ils peuvent également motiver directement les salarié·es au travail. Leur rôle central dans la disciplinarisation des livreurs et livreuses est crucial. Tout d'abord, le caractère informel de la coordination du travail et des plannings des livreurs et livreuses de colis par le « bras droit du patron » constitue en lui-même une source de disciplinarisation en raison de l'arbitraire qu'il implique. En effet, l'établissement de ce contrôle entraîne que les salarié·es travaillent très consciemment dans le sens des instructions du « bras droit du patron » de l'entreprise sous-traitante.

6. Par exemple le fait de pouvoir rentrer directement au domicile après une tournée de livraison sans devoir retourner au dépôt, ou encore un salaire plus élevé que celui des autres livreurs et livreuses.

Bien que celui-ci ne dispose pas du pouvoir formel de planifier ou de donner des instructions sur le contenu du travail, il l'assume de manière informelle dans son travail quotidien par l'envoi de messages ou d'instructions personnelles par téléphone portable. Cependant, les livreurs et livreuses reconnaissent et suivent ces instructions, car elles sont « approuvées » par le propriétaire : en cas de non-respect, ils et elles devraient éventuellement s'attendre à des sanctions. En outre, ce travailleur, dans sa fonction de direction informelle, se charge régulièrement de réprimander les livreurs et livreuses qui ont, par exemple, passé trop de temps à livrer un certain nombre de colis. Ce contrôle dans l'entreprise sous-traitante est tellement personnel et informel qu'il peut aussi influencer sur les conditions de vie des travailleurs et travailleuses migrant-es.

Comme nous l'avons vu, l'homogénéité des pays d'origine des salarié-es est un élément central de la politique de recrutement des sous-traitants, qui se fait essentiellement par le biais de réseaux d'amis, de connaissances et de parents. Dans certains cas, les travailleurs et travailleuses sont également recruté-es directement dans leurs pays d'origine, dont le taux de chômage est plus élevé que celui de la Suisse. Pour ces salarié-es, l'accès au marché du travail suisse implique l'obtention d'un permis de séjour, ce qui leur permet d'échapper à des conditions de vie et des situations de travail insupportables (Hess, Schmidt-Sembdner 2021:199). Dans ce contexte, on peut supposer que la fuite de ces travailleurs et travailleuses de leur pays d'origine est liée à la « bienveillance » du « bras droit du patron », qui peut constituer également un mode de contrôle personnel du travail. En effet, l'amélioration des conditions de vie permet d'établir durablement

une loyauté vis-à-vis de l'entreprise et du « bras droit du patron », et garantit ainsi le comportement souhaité des livreurs et livreuses.

Le contrôle des conditions de travail et de vie

La disciplinarisation dans le travail est également assurée par les conditions de vie spécifiques des travailleurs et travailleuses. Ces conditions sont particulièrement liées au contrôle migratoire par l'État, car les salarié-es migrant-es sont confronté-es à un accès limité aux droits associé à leur statut de résident-es – prestations sociales, droit de rester sur le territoire, regroupement familial dans certains cas (Kalbermatter, 2020). En suivant Bhattacharya (2015), on peut souligner que l'État ne cherche pas seulement à contrôler la migration pour valoriser la force de travail, mais aussi à contrôler les conditions de vie en hiérarchisant les droits sociaux en fonction des catégories des salarié-es. Ce mode de contrôle migratoire est désormais également négocié dans le cadre du contrôle du travail des sous-traitants, comme l'illustre l'exemple des salarié-es migrant-es disposant d'un de séjour (permis B ; encadré 2), dont la prolongation est liée à la condition de ne pas avoir été au chômage pendant plus d'un an. Ainsi, le contrôle des conditions de vie, que ce soit dans le pays d'origine ou en Suisse, auxquelles ces salarié-es sont confronté-es est *de facto* une prérogative patronale. Dans ce cas, il est du ressort du propriétaire de l'entreprise sous-traitante et du « bras droit du patron ». Le contrôle personnel et informel qu'exerce l'entreprise dépasse donc le contrôle strict de l'activité de travail et peut également se traduire par des sanctions ou des avantages en termes de conditions de

vie pour les salarié-es migrant-es : en effet, ils et elles ont besoin d'un travail pour rester en Suisse à long terme ; en outre, le sous-traitant peut leur permettre de suivre des cours de langue voire les financer, leur proposer des formations, les autoriser à rendre visite à leur famille dans leur pays d'origine ou à utiliser un véhicule de livraison pour se rendre sur leur lieu de travail. En outre, le manque de connaissances des salarié-es migrant-es en matière de législation du travail favorise leur traitement arbitraire et les violations des lois (travail, chômage, etc.). Cette situation a pour effet de renforcer la crainte du personnel vis-à-vis de la hiérarchie et sa loyauté contrainte.

En somme, l'efficacité du contrôle du travail dans la sous-traitance consiste en une combinaison de contrôle technique et personnel. Le premier offre la possibilité d'un contrôle et d'une surveillance détaillés et décentralisés des processus productifs et du travail dans les entreprises sous-traitantes. Le deuxième, complémentaire au premier notamment en termes de disciplinarisation de la main-d'œuvre, implique un contrôle personnel et informel qui, combiné avec le contrôle migratoire exercé par l'État, permet d'inclure dans le contrôle du travail des sanctions et des avantages concernant les conditions de vie des salarié-es migrant-es.

Contrôle des travailleuses migrantes d'un centre de retours

En prenant l'exemple du travail dans un centre de retours des colis, une autre forme de contrôle de la main-d'œuvre migrante, établie dans le cadre de la flexibilisation du temps du travail du personnel intérimaire, peut être mise en évidence. Le manque de

connaissances linguistiques des salariées migrantes constitue l'élément central de ce type de travail, puisqu'elle joue un rôle clé dans la mise en place de l'organisation du travail, mais aussi dans les conditions de travail et de vie des salariées (voir *infra*). La majorité des employées y sont des femmes migrantes et leur travail, féminin, migrant et « non qualifié », se situe au bas de la hiérarchie du travail (Hürtgen, 2021). Ce travail « non qualifié » dans le centre de retours des colis se caractérise par des conditions de travail particulièrement précaires, à savoir des salaires très bas, un emploi incertain (contrats d'intérim, temps de travail variable), une protection sociale limitée et un contrôle intensif du travail. La plupart des salariées ont migré depuis les pays d'Europe de l'Est vers la Suisse et disposent d'un permis de séjour (permis B) ou une autorisation de courte durée (permis L) (voir *supra*, encadré 2). Les quelques hommes qui travaillent sur ce site sont responsables du chargement des camions ou de la sécurité dans l'établissement. Les femmes sont chargées d'examiner les articles retournés par les client-es, d'en évaluer l'état, de les nettoyer si nécessaire et de les emballer à nouveau. Le processus de travail est surveillé en temps réel : les travailleuses collent une étiquette avec un code-barres sur le colis, qu'elles doivent ensuite scanner. Le temps nécessaire au contrôle et à l'emballage d'un article retourné est ainsi surveillé à travers des outils numériques. Comme Schaupp (2022) l'explique, ce contrôle algorithmique du travail permet de simplifier le procès de travail et d'intégrer des salarié-es migrant-es dans l'organisation du travail en surmontant la barrière linguistique. Selon les estimations des syndicalistes d'Unia, environ la moitié des salarié-es de cette entreprise est employée en intérim. Leurs engagements

contractuels se limitent à quelques heures de travail par semaine, ce qui se traduit par de très bas salaires ; leur temps de travail est également très variable selon l'activité.

Ce type de contrat de travail ne permet pas seulement d'accroître la flexibilité, mais aussi de discipliner les salarié-es. En effet, de nombreuses femmes migrantes ont besoin d'avoir à leur disposition le plus d'argent possible pour subvenir aux besoins de leurs enfants en matière de santé et d'éducation, mais aussi pour rendre visite à leur famille dans leur pays d'origine ou pour, parfois, leur envoyer de l'argent, pour entretenir une voiture, indispensable en raison des horaires et du lieu de travail, etc. Cela est particulièrement vrai pour des mères de familles monoparentales, mais cela l'est aussi pour des femmes vivant dans des ménages à deux revenus, qui affirment « arriver à peine à joindre les deux bouts ». De plus, leur manque de maîtrise de la langue allemande constitue une source de disciplinarisation. En effet, le fait que ces femmes aient pu accéder au marché du travail malgré leurs faibles connaissances linguistiques, rendues inutiles par le contrôle algorithmique dans ce processus de travail, représente pour elles une opportunité. Pour toutes ces raisons, elles acceptent des conditions de travail précaires. Mais, en raison de la précarité et des horaires de travail variables communiqués avec peu de préavis (environ une semaine à l'avance), ces salariées n'ont pas la possibilité de suivre des cours de langue. Le contrôle de la main-d'œuvre migrante révèle ainsi sa fonction de contrôle et disciplinarisation des salarié-es : le manque de maîtrise de la langue du lieu d'activité permet une exploitation ciblée de la main-d'œuvre et entrave l'acquisition des compétences linguistiques

qui lui permettrait de trouver un autre emploi.

Dans ce contexte, ce contrôle fait apparaître deux contradictions qui minent le pouvoir d'action des salariées migrantes. D'une part, leur accès limité à des conditions satisfaisantes de vie, comme par exemple le droit de rester en Suisse ou d'accéder à la protection sociale, ainsi que leur manque de maîtrise de la langue, affaiblissent leur influence sur l'organisation et le procès de travail. En même temps, pour les migrantes ayant un permis B ou L, mais aussi pour celles qui ont d'autres titres de séjour, le travail et l'indépendance vis-à-vis de l'aide sociale sont considérés comme des conditions centrales pour la garantie d'un droit de rester en Suisse. Cela implique que les salariées migrantes soient prêtes à accepter des conditions de travail dégradées et un faible pouvoir d'action, qui risque de perdurer, dans l'entreprise. D'autre part, en raison du faible nombre d'heures de travail hebdomadaire inscrit dans le contrat de travail, les salariées migrantes sont obligées de travailler le plus possible pour gagner davantage et améliorer à court terme leurs conditions de vie, au détriment du long terme, ce qui nécessiterait de prendre des cours de langue. C'est précisément sur ces contradictions que se fonde le contrôle de la main-d'œuvre migrante. Les travailleurs et travailleuses risquent de ne pas pouvoir améliorer leurs conditions de travail et de vie à long terme en raison de leurs faibles connaissances linguistiques, puisque la possibilité d'obtenir un permis d'établissement ou un passeport suisse dépend de la maîtrise de la langue.

Ces deux exemples montrent ainsi le rôle du contrôle migratoire de l'État dans l'exploitation du travail et l'emprise dont

dispose le management sur l'organisation du travail dans le secteur logistique ainsi que les limites du pouvoir d'action des salarié-es migrant-es.

Conclusion : un plaidoyer pour une compréhension élargie des luttes du travail

Comme nous l'avons souligné précédemment, les conditions de travail dans la logistique ne sont cependant pas toujours acceptées en silence par les travailleurs et travailleuses. La précarisation des conditions de travail dans la logistique en Suisse a été enrayée à plusieurs reprises – récemment par les luttes des salarié-es migrant-es dans la livraison de colis – et des améliorations centrales, bien que ponctuelles, des conditions de travail ont pu être enregistrées. L'établissement d'un contrôle personnel direct du travail dans la sous-traitance est cependant sans cesse contrecarré par une gestion d'entreprise où le traitement arbitraire est de mise et est largement

favorisé par l'utilisation de la main-d'œuvre migrante. Les contradictions inhérentes au pouvoir d'action des salarié-es dans le centre de retour des colis indiquent que la disciplinarisation dans le procès de travail peut aussi mener à ce qu'ils et elles ne parviennent pas à obtenir des conditions de vie et de travail décentes. Le contrôle de la main-d'œuvre migrante s'exerce donc à la fois à travers la disciplinarisation de la main-d'œuvre imposée par le management qui porte sur le procès de travail, et à travers les conditions de vie imposées par l'État, par exemple lorsqu'il s'agit de considérer le travail des migrant-es ou la maîtrise de la langue comme une condition préalable à l'obtention d'un permis de séjour. Une transformation de l'organisation du travail dans la logistique du commerce en ligne n'est ainsi envisageable que si une compréhension élargie des luttes au travail est développée, qui place au centre aussi bien l'exploitation que les conditions de travail et de vie auxquels les travailleurs et travailleuses migrant-es sont soumis-es.

Sources :

- Alimahomed-Wilson J. (2022), « The world is a warehouse: Racialized labour regimes and the rise of Amazon's global logistics empire », in Baglioni E., Campling L., Coe N.M., Smith A. (eds.), *Labour Regimes and Global Production*, Newcastle upon Tyne, Agenda Publishing, p. 269-284, <https://doi.org/10.1017/9781788213622.015>.
- Barthel G., Gnisa F., Stephan H.-C. (2022), « Eigensinn im marktgesteuerten digitalen Taylorismus: Eine empirische Untersuchung zu Aneignungsweisen im Produktionsmodell von Amazon », in Heiland H., Schaupp S. (eds.), *Widerstand im Arbeitsprozess. Eine arbeitssoziologische Einführung*, Bielefeld, Transcript Verlag, p. 249-276, <https://doi.org/10.14361/9783839465240-010>.
- Bhattacharya T. (2015), « How not to skip class: Social reproduction of labor and the global working class », in Bhattacharya T. (ed.), *Social Reproduction Theory. Remapping Class, Recentering Oppression*, London, Pluto, p. 68-93.
- Bhattacharya T. (ed.) (2015), *Social Reproduction Theory. Remapping Class, Recentering Oppression*, London, Pluto.
- Birke P. (2022), *Grenzen aus Glas: Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland*, Wien, Mandelbaum Verlag.
- Edwards R. (1979), *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, New York, Basic Books.
- Ferguson S.J. (2020), *Women and Work: Feminism, Labour, and Social Reproduction*, London, Pluto Press.
- Heiland H. (2023), « Algorithmische Gegenmacht. Algorithmisches Management und Widerstand », in Heiland H., Schaupp S. (eds.), *Widerstand im Arbeitsprozess. Ein arbeitssoziologische Einführung*, Bielefeld, Transcript Verlag, p. 301-326, <https://doi.org/10.1515/9783839465240-009>.
- Hess S., Schmidt-Sembdner M. (2021), « Grenze als Konfliktzone – Perspektiven der Grenzregimeforschung », in Gerst D., Klessmann M., Krämer H. (eds.), *Grenzforschung. Handbuch für Wissenschaft und Studium*, Baden-Baden, nomos, p. 190-204.
- Holst H., Singe I. (2013), « Ungleiche Parallelwelten – Zur Organisation von Arbeit in der Paketzustellung », *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, vol. 6, n° 2, p. 41-60, <https://doi.org/10.21241/SSOAR.64795>.
- Hürtgen S. (2021), « Globalisierung und Feminisierung: Zur strukturellen Krise von Lohnarbeit im europäischen Raum », *Geographica Helvetica*, vol. 76, n° 2, p. 261-273, <https://doi.org/10.5194/gh-76-261-2021>.

- Kalbermatter J. (2020), *Bleiberecht in der Gastro-Küche: Migrationspolitische Regulierungen und Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus*, Zürich, Seismo, <https://bit.ly/3OVU9uV>.
- Kalbermatter J. (2022), « Dual Thematic Framework Analysis: Ein methodisch-analytischer Ansatz zur Untersuchung von Aushandlungen der Kontrolle im Arbeitsprozess », in Heiland H., Schaupp S. (eds.), *Widerstand im Arbeitsprozess. Ein Arbeitssoziologische Einführung*, Bielefeld, Transcript Verlag, p. 227-248, <https://doi.org/10.1515/9783839465240-009>.
- Pons-Vignon N., Borelli E. (2023), « Suisse : les luttes des précaires de la logistique : le “système DPD” », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 181, mars, p. 81-91, https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/02/C181_3.pdf.
- Schaupp S. (2021), *Technopolitik von unten. Algorithmische Arbeitssteuerung und kybernetische Proletarisierung*, Berlin, Matthes & Seitz.
- Schaupp S. (2022), « Algorithmic integration and precarious (dis)obedience: On the co-constitution of migration regime and workplace regime in digitalised manufacturing and logistics », *Work, Employment and Society*, vol. 36, n° 2, p. 310-327, <https://doi.org/10.1177/09500170211031458>.
- Witzel A. (1989), « Das problemzentrierte Interview », in Jüttemann G. (eds.), *Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder*, Heidelberg, Asanger, p. 227-256.
- Witzel A. (2000), « Das problemzentrierte Interview », *Forum Qualitative Sozialforschung*, vol. 1, n° 1, https://doi.org/10.1007/978-3-8349-9441-7_29.